



# 天津力生制药股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证力生制药股份有限公司(以下简称“公司”)股权激励计划的顺利进行,进一步完善人才管理机制,形成良好均衡的价值分配体系,激发公司经营管理层及核心骨干人才积极性,根据国家有关规定和公司实际,特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善人才管理机制,建立和完善公司激励约束机制,保证股权激励计划的顺利实施,充分发挥股权激励的作用,进而促进公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公平、公正、公开的原则,严格按照本办法和激励对象的业绩对激励对象进行评价,实现股权激励计划与激励对象工作业绩、工作能力及职业素养紧密结合,提高管理绩效,实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于本次股权激励计划所确定的所有激励对象。

### 四、考核机构与职责

董事会是本计划的执行管理机构,董事会下设的薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作,并根据考核结果确定激励对象各限售期限限制性股票的解除限售资格与解除限售数量。公司组织人事部负责具体实施考核工作,财务中心负责协助相关考核工作,包括相关数据的搜集和提供。

### 五、绩效考核评价指标及标准

#### (一) 公司层面业绩考核

本计划授予的限制性股票,在解除限售期的3个会计年度中,分年度进行绩效考核并解除限售,以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本计划授予限制性股票各年度解除限售业绩考核目标如下表所示:



解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	同时满足以下条件： 1.2025 年度现金分红比例不低于上一年度，同时，以 2023 年业绩为基数，2025 年度扣非基本每股收益增长率不低于 10%，且不低于同行业平均水平； 2.以 2023 年业绩为基数，2025 年营业收入增长率不低于 20%，且不低于同行业平均水平； 3.2025 年存货周转率不低于 2.35 次，且 2025 年获得药品注册证书及化学原料药上市申请批准通知书不少于 4 件。
第二个解锁期	同时满足以下条件： 1.2026 年度现金分红比例不低于上一年度，同时，以 2023 年业绩为基数，2026 年度扣非基本每股收益增长率不低于 15%，且不低于同行业平均水平； 2.以 2023 年业绩为基数，2026 年营业收入增长率不低于 30%，且不低于同行业平均水平； 3.2026 年存货周转率不低于 2.40 次，且 2025-2026 年累计获得药品注册证书及化学原料药上市申请批准通知书不少于 9 件。
第三个解锁期	同时满足以下条件： 1.2027 年度现金分红比例不低于上一年度，同时，以 2023 年业绩为基数，2027 年度扣非基本每股收益增长率不低于 20%，且不低于同行业平均水平； 2.以 2023 年业绩为基数，2027 年营业收入增长率不低于 40%，且不低于同行业平均水平； 3.2027 年存货周转率不低于 2.45 次，且 2025-2027 年累计获得药品注册证书及化学原料药上市申请批准通知书不少于 16 件。

注：

1、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

2、在股权激励有效期内，若公司当年实施向不特定对象发行证券或者向特定对象发行证券等行为，新增加的股本不计入当年以及未来考核年度股本增加额的计算。

3、上述“扣非基本每股收益增长率”指标计算以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润和公司总股本作为计算依据（业绩基准期股本调整至可比），并剔除本次及其它激励计划股份支付费用的影响；在本激励计划草案公告之后，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、增发、配股、可转债转股等行为，计算每股收益时，所涉及的公司股本总数不作调整，以董事会审议本激励计划草案时公司的总股本为准。

4、指标计算：

现金分红比例=（现金分红总额+现金回购注销金额）/归属于母公司所有者净利润\*100%

存货周转率=营业成本 / [(期初存货余额+期末存货余额) / 2]

根据申银万国行业分类，公司属于“SW 医药生物”之“SW 化学制药”之“SW 化学制剂”，同行业企业为“SW 化学制剂”下全部境内 A 股上市公司（包括力生制药）。在本激励计划有效期内，如调



整公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据。同时，在年度考核过程中，若某同行业企业主营业务发生重大变化、出现偏离幅度过大的样本极值或异常值，董事会可以根据实际情况予以剔除。

预留限制性股票的考核年度、解除限售业绩条件与本次授予限制性股票一致。

## （二）个人层面绩效考核

激励对象个人考核结合公司员工考核办法拟定，其中对应不同岗位性质、工作内容公司将细化设置不同的考核条件，尤其针对下属子公司参与股权激励的管理层，公司将结合其所属子公司的实际经营情况设置合理的考核目标及业绩指标，针对性的拟定个人考核办法。个人考核分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为称职（A）、基本称职（B）、不称职（C）三个档次。考核评价表适用于考核对象。

考核评价表

考核结果	称职（A）	基本称职（B）	不称职（C）
标准系数	1.0	0.8	0

激励对象上一年度考核结果在基本称职及以上才具备限制性股票当年度的解除限售资格，个人当年实际解锁额度=标准系数\*个人当年计划解锁额度。

若激励对象上一年度个人绩效考核为基本称职（B），则公司将按照限制性股票激励计划规定的比例解除限售，对该激励对象限制性股票当期未解除限售的额度予以回购注销。

若激励对象上一年度个人绩效考核为不称职（C），则公司将按照限制性股票激励计划的规定，取消该激励对象限制性股票的当期解锁额度，由公司予以回购注销。

## 六、考核程序

（一）公司财务中心就各期业绩考核目标，提供相关年度经审计的业绩完成指标数据；

（二）公司组织人事部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责考核的具体实施、考核结果的保存，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会审核。

## 七、考核期间与考核次数

（一）考核期间



2025-2027 年三个会计年度作为各解除限售期的考核年度。

## （二）考核次数

本次限制性股票激励计划考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每年度考核一次。

## 八、考核结果管理

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后向被考核者通知考核结果。如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向公司提出申诉。公司可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（二）为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

（三）组织人事部在公司董事会薪酬与考核委员会的领导下，负责考核的具体实施、考核结果的保存。考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为三年。对于超过保存期限的文件与记录，可统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

天津力生制药股份有限公司

董事会

2024 年 12 月 21 日