

浙江医药股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江医药股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司治理结构，健全公司长效激励机制，促进公司董事、高级管理人员以及核心骨干员工勤奋努力工作，实现股东、公司和激励对象利益的一致，确保公司长远发展与股东利益的最大化，公司计划实施2025年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。为保证本激励计划在经批准后顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规及《浙江医药股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

一、总则

（一）考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

（二）考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩、能力、态度进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、能力、态度紧密结合，从而提高管理绩效，建立长效激励机制，实现公司与全体股东利益最大化。

（三）考核对象

本办法适用的考核对象为《浙江医药股份有限公司2025年限制性股票激励计划》所确定的激励对象。

二、考核组织管理机构

1、公司董事会负责制定与修订本办法，并授权公司董事会薪酬与考核委员会负责考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会指派职能部门人员组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司董事会负责考核结果的审批。

三、考核程序

1、每一考核年度由公司根据年度经营计划，通过与被考核对象的互动，确定被考核人员当年的工作业绩指标，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司财务部、人力资源部在每一年度结束后汇总考核数据，由考核工作小组负责具体考核操作，形成绩效考核报告上报董事会薪酬与考核委员会，由董事会薪酬与考核委员会审定。

3、考核工作小组将考核结果反馈给各考核对象，如被考核对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起五个工作日内向考核工作小组提出申诉。考核工作小组可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会上报复核结果并提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。

4、经董事会薪酬与考核委员会审定的考核结果将由董事会存档，考核结果保存期至少五年，并作为限制性股票激励计划解除限售的依据。

四、考核期间与次数

1、考核期间：激励对象限制性股票解除限售的前一个会计年度。

2、考核次数：激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

五、绩效考核指标

激励对象当年度可解除限售额度根据公司、个人两个层面的考核结果共同确定。本激励计划授予的限制性股票解除限售考核年度为2026-2027年两个会计

年度，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件之一。

（一）公司层面考核指标

为最大限度的实现激励效果，本激励计划根据公司不同业务及管理板块实施考核，具体包括：（1）药品化学制剂研发板块；（2）药品生物制剂研发板块；（3）生命营养品板块；（4）药品制造板块；（5）医药商业板块；（6）管理总部（包括董事、高级管理人员）。

每个板块在公司层面的考核结果均分为A、B、C三档，具体考核指标如下：

1、药品化学制剂研发板块

解除限售阶段	考核期间	公司层面的考核标准		
		考核结果	对应的公司层面解除限售比例	对应的考核要求
第一个解除限售期	2026 年度	A	100%	公司该板块同时满足以下 4 项条件中的任意 3 项： (1) 3 项仿制药上市申请获得批准，取得注册批件； (2) 6 项仿制药上市申请获得受理，取得受理通知书； (3) XC2309 注射液于 2026 年 10 月 31 日前完成 I 期临床试验（以 CDE 临床试验登记平台状态为准）； (4) XC2309 片于 2026 年 12 月 31 日前完成两个适应症（十二指肠溃疡、反流性食管炎）的临床试验所有例数入组（以 CDE 临床试验登记平台状态为准）。
		B	50%	公司该板块同时满足以下条件： (1) 1 项仿制药上市申请获得批准，取得注册批件； (2) 4 项仿制药上市申请获得受理，取得受理通知书； (3) XC2309 注射液于 2026 年 10 月 31 日前完成变更剂型补充申请，取得补充申请批件。
		C	0%	未满足档次 B 对应的考核要求
第二个解	2027 年度	A	100%	公司该板块同时满足以下 5 项条件中

解除限售阶段	考核期间	公司层面的考核标准		
		考核结果	对应的公司层面解除限售比例	对应的考核要求
除限售期				的任意 4 项： (1) 苹果酸奈诺沙星胶囊新增适应症 NDA 申请于 2027 年 6 月 30 日前获得批准，取得注册批件； (2) XC2309 片 NDA 申请于 2027 年 6 月 30 日前获得受理，取得受理通知书； (3) XC2309 注射液于 2027 年 10 月 31 日前提交关键临床前沟通，取得 CDE 受理； (4) 3 项仿制药上市申请获得批准，取得注册批件； (5) 2 项仿制药上市申请获得受理，取得受理通知书。
		B	50%	公司该板块同时满足以下 5 项条件中的任意 4 项： (1) 苹果酸奈诺沙星胶囊新增适应症 NDA 申请于 2027 年 12 月 31 日前获得批准，取得注册批件； (2) XC2309 片 NDA 申请于 2027 年 12 月 31 日前获得受理，取得受理通知书； (3) XC2309 注射液于 2027 年 12 月 31 日前完成 II 期临床试验所有例数入组（以 CDE 临床试验登记平台状态为准）； (4) 1 项仿制药上市申请获得批准，取得注册批件； (5) 1 项仿制药上市申请获得受理，取得受理通知书。
		C	0%	未满足档次 B 对应的考核要求

2、药品生物制剂研发板块（具体指“浙江新码生物医药有限公司”，以下简称“新码生物”）

解除限售阶段	考核期间	公司层面的考核标准		
		考核结果	对应的公司层面解除限售比例	对应的考核要求
第一个解	2026 年度	A	100%	公司该板块同时满足以下 3 项条件中

解除限售阶段	考核期间	公司层面的考核标准		
		考核结果	对应的公司层面解除限售比例	对应的考核要求
除限售期				的任意 2 项： (1) 新码生物抗体偶联药物 ARX788 在 2026 年 10 月 31 日之前获批上市； (2) 新码生物抗体偶联药物 ARX305 在 2026 年 5 月 31 日之前获得临床 II 期批件； (3) 新码生物有一项具有完全知识产权的 ADC 产品在 2026 年 12 月 31 日前获得临床 I 期批件。
		B	50%	公司该板块同时满足以下 3 项条件中的任意 2 项： (1) 新码生物抗体偶联药物 ARX788 在 2026 年 12 月 31 日之前获批上市； (2) 新码生物抗体偶联药物 ARX305 在 2026 年 12 月 31 日之前获得临床 II 期批件； (3) 新码生物有一项具有完全知识产权的 ADC 产品在 2026 年 12 月 31 日前获得临床 I 期批件。
		C	0%	未满足档次 B 对应的考核要求
第二个解除限售期	2027 年度	A	100%	公司该板块同时满足以下 4 项条件中的任意 3 项： (1) 新码生物在 2027 年 12 月 31 日之前完成 ARX305 项目 II/III 期关键临床入组； (2) 新码生物在 2027 年 9 月 30 日之前获得第二项具有完全知识产权的 ADC 产品临床 I 期批件； (3) 新码生物在 2027 年 12 月 31 日之前获得第三项具有完全知识产权的 ADC 产品临床 I 期批件； (4) 新码生物在 2027 年 10 月 31 日之前抗体偶联药物 ARX788 产品累计销售额超过人民币 1 亿元。
		B	50%	公司该板块同时满足以下 4 项条件中的任意 3 项： (1) 新码生物在 2027 年 12 月 31 日之前完成抗体偶联药物 ARX305 项

解除限售阶段	考核期间	公司层面的考核标准		
		考核结果	对应的公司层面解除限售比例	对应的考核要求
				目 II/III 期关键临床入组； (2) 新码生物在 2027 年 11 月 30 日之前获得第二项具有完全知识产权的 ADC 产品临床 I 期批件； (3) 新码生物在 2027 年 12 月 31 日之前获得第三项具有完全知识产权的 ADC 产品临床 I 期批件； (4) 新码生物在 2027 年 12 月 31 日之前抗体偶联药物 ARX788 产品累计销售额超过人民币 1 亿元。
		C	0%	未满足档次 B 对应的考核要求。

注：上述“累计销售额”指新码生物抗体偶联药物ARX788产品实现销售后，该产品累计实现的经审计确认的销售收入金额。

3、生命营养品板块

解除限售阶段	考核期间	公司层面的考核标准		
		考核结果	对应的公司层面解除限售比例	对应的考核要求
第一个解除限售期	2026 年度	A	100%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司在该板块的毛利润的平均值为基数，2026 年度该板块毛利润增长率不低于 10%。
		B	50%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司在该板块的毛利润的平均值为基数，2026 年度该板块毛利润增长率不低于 8%。
		C	0%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司在该板块的毛利润的平均值为基数，2026 年度该板块毛利润增长率低于 8%。
第二个解除限售期	2027 年度	A	100%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司在该板块的毛利润的平均值为基数，按该板块 2026 年度、2027 年度两个年度的合计毛利润计算，毛利润复合增长率不低于 10%。
		B	50%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司在该板块的毛利润的平均值为基数，按该板块 2026 年度、2027 年

解除限售阶段	考核期间	公司层面的考核标准		
		考核结果	对应的公司层面解除限售比例	对应的考核要求
				度两个年度的合计毛利润计算，毛利润复合增长率不低于 8%。
		C	0%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司在该板块的毛利润的平均值为基数，按该板块 2026 年度、2027 年度两个年度的合计毛利润计算，毛利润复合增长率低于 8%。

4、药品制造板块

解除限售阶段	考核期间	公司层面的考核标准		
		考核结果	对应的公司层面解除限售比例	对应的考核要求
第一个解除限售期	2026 年度	A	100%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司在该板块的毛利润的平均值为基数，2026 年度该板块毛利润增长率不低于 10%。
		B	50%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司在该板块的毛利润的平均值为基数，2026 年度该板块毛利润增长率不低于 8%。
		C	0%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司在该板块的毛利润的平均值为基数，2026 年度该板块毛利润增长率低于 8%。
第二个解除限售期	2027 年度	A	100%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司在该板块的毛利润的平均值为基数，按该板块 2026 年度、2027 年度两个年度的合计毛利润计算，毛利润复合增长率不低于 10%。
		B	50%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司在该板块的毛利润的平均值为基数，按该板块 2026 年度、2027 年度两个年度的合计毛利润计算，毛利润复合增长率不低于 8%。
		C	0%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司在该板块的毛利润的平均值为基数，按该板块 2026 年度、2027 年度两个年度的合计毛利润计算，毛利

解除限售阶段	考核期间	公司层面的考核标准		
		考核结果	对应的公司层面解除限售比例	对应的考核要求
				润复合增长率低于 8%。

5、医药商业板块

解除限售阶段	考核期间	公司层面的考核标准		
		考核结果	对应的公司层面解除限售比例	对应的考核要求
第一个解除限售期	2026 年度	A	100%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司在该板块的毛利润的平均值为基数，2026 年度该板块毛利润增长率不低于 4%。
		B	50%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司在该板块的毛利润的平均值为基数，2026 年度该板块毛利润增长率不低于 3%。
		C	0%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司在该板块的毛利润的平均值为基数，2026 年度该板块毛利润增长率低于 3%。
第二个解除限售期	2027 年度	A	100%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司在该板块的毛利润的平均值为基数，按该板块 2026 年度、2027 年度两个年度的合计毛利润计算，毛利润复合增长率不低于 4%。
		B	50%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司在该板块的毛利润的平均值为基数，按该板块 2026 年度、2027 年度两个年度的合计毛利润计算，毛利润复合增长率不低于 3%。
		C	0%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司在该板块的毛利润的平均值为基数，按该板块 2026 年度、2027 年度两个年度的合计毛利润计算，毛利润复合增长率低于 3%。

6、管理总部（包括董事、高级管理人员）

解除限售阶段	考核期间	公司层面的考核标准		
		考核结果	对应的公司层面解除限售比例	对应的考核要求
第一个解除限售期	2026 年度	A	100%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司净利润的平均值为基数，2026 年度公司净利润增长率不低于 10%。
		B	50%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司净利润的平均值为基数，2026 年度公司净利润增长率不低于 8%。
		C	0%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司净利润的平均值为基数，2026 年度公司净利润增长率低于 8%。
第二个解除限售期	2027 年度	A	100%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司净利润的平均值为基数，按公司 2026 年度、2027 年度两个年度的合计净利润计算，净利润复合增长率不低于 10%。
		B	50%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司净利润的平均值为基数，按公司 2026 年度、2027 年度两个年度的合计净利润计算，净利润复合增长率不低于 8%。
		C	0%	以 2023 年度、2024 年度、2025 年度公司净利润的平均值为基数，按公司 2026 年度、2027 年度两个年度的合计净利润计算，净利润复合增长率低于 8%。

注：1、上述“毛利润”指标为公司相应板块业务营业收入与该板块业务营业成本之间的差额。

2、上述“净利润”指标以扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润（剔除股权激励费用影响）作为计算依据，并以公司经审计的合并财务报表所载数据为准。

公司相应板块未满足业绩考核目标的，相应激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

（二）个人层面的考核指标

1、个人层面考核内容

考核内容	权重	综合评价得分
工作业绩	40%	工作业绩指标得分×40%
工作能力	30%	工作能力指标得分×30%
工作态度	30%	工作态度指标得分×30%

2、具体考核指标

（1）工作业绩指标（满分4分）

工作业绩指标包括工作质量、工作数量、改革创新等指标。

（2）工作能力指标（满分3分）

工作能力指标指对完成本岗位职责所需的主要工作能力包括知识技能、判断力、交涉沟通能力等。

（3）工作态度指标（满分3分）

工作态度指标包括工作执行力、积极性、敬业精神、责任心等。

3、考核结果的应用和管理

（1）考核结果等级分布

在本激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。对个人层面绩效考核结果共有A、B、C、D、E五档。

绩效得分	9~10	8~8.9	7~7.9	6~6.9	<6
绩效等级	A	B	C	D	E

（2）考核结果应用

本办法下的考核结果作为限制性股票激励计划的解除限售依据。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为A/B/C档，则上一年度激励对象个人绩效为“考核合格”；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为D/E档，则上一年度激励对象个人绩效为“考核不合格”。具体如下：

当年度个人绩效考核结果	当期考核结果	对应的个人层面系数
A/B/C	考核合格	1.0

当年度个人绩效考核结果	当期考核结果	对应的个人层面系数
D/E	考核不合格	0

若激励对象“考核不合格”，则公司按照本计划的规定取消该激励对象当期解除限售额度，未能解除限售的限制性股票由公司回购注销。

（三）激励对象解除限售股份的计算方式

激励对象当年度解除限售股份将综合公司层面的考核结果与个人层面的考核结果确定。具体计算方式如下：

激励对象当年度解除限售的限制性股票数量=激励对象所属板块当年度公司层面考核结果对应的公司层面解除限售比例×个人层面系数×激励对象当年度计划解除限售的限制性股票数量。

六、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。如果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。

2、公司董事会薪酬与考核委员会负责解释本办法。

3、本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

浙江医药股份有限公司董事会

2025年10月27日