

# 湖南华纳大药厂股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

湖南华纳大药厂股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司核心管理、技术和业务人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施2024年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本激励计划的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，确保公司发展战略和经营目标的实现，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、规范性文件以及《湖南华纳大药厂股份有限公司章程》和本激励计划的相关规定，结合公司实际情况，特制定公司《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，并最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保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开、公平、公正的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对薪酬与考核委员会负责及报告工作。
- 3、公司人力资源部、财务管理中心及其他相关部门负责相关数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 4、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

### 1、公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2025 年-2026 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

归属期		业绩考核目标	公司层面归属比例
第一个归属期	2025 年度	以 2024 年营业收入或净利润为基数，2025 年营业收入增长率 < 10%，且 2025 年净利润增长率 < 10%	0%
		以 2024 年营业收入或净利润为基数，2025 年营业收入增长率 ≥ 10%，或 2025 年净利润增长率 ≥ 10%	100%
第二个归属期	2026 年度	以 2024 年营业收入或净利润为基数，2026 年营业收入增长率 < 20%，且 2026 年净利润增长率 < 20%	0%
		以 2024 年营业收入或净利润为基数，2026 年营业收入增长率 ≥ 20%，或 2026 年净利润增长率 ≥ 20%	100%

注 1：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入；

注 2：上述“净利润”指以扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润剔除各期激励计划股份支付费用影响后的数值为计算依据；

注 3：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。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

### 2、激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”“B”“C”“D”四个等级。

考核评价结果	A	B	C	D
个人层面归属系数	100%	80%	60%	0%

在公司当期业绩水平达到业绩考核目标的前提下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×个人层面归属系数。

## 六、考核年度与次数

本激励计划授予限制性股票的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核均为每年度考核一次。

## 七、考核程序

1、公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会。

2、薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的归属资格及实际归属股票数量。

## 八、考核结果反馈

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

## 九、考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期至少为 10 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

## 十、附则

1、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。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

湖南华纳大药厂股份有限公司董事会

2024年12月4日