

## 山西锦波生物医药股份有限公司

### 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

山西锦波生物医药股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，公司制定了《山西锦波生物医药股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”），为保证本激励计划的顺利进行，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、行政法规、规范性文件和《山西锦波生物医药股份有限公司公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

#### 一、考核目的

进一步完善公司长效激励约束机制，保证本次激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股票期权激励的作用，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正、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股票期权激励计划与激励对象的工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

#### 三、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含子公司）的董事、高级管理人员、核心员工以及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工，不含公司监事、独立董事。

#### 四、考核机构

公司董事会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

公司人力资源部、计财部等相关部门组成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负责并报告工作。

公司人力资源部、计财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，人力资源部负责具体实施考核工作。

公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

#### 五、绩效考核评价指标及标准

##### （一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，行权考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

首次授予股票期权的各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

| 行权期    | 考核年度   | 业绩考核目标       |
|--------|--------|--------------|
| 第一个行权期 | 2025 年 | 净利润不低于 10 亿元 |
| 第二个行权期 | 2026 年 | 净利润不低于 14 亿元 |
| 第三个行权期 | 2027 年 | 净利润不低于 18 亿元 |

注：1、上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中净利润指剔除公司本次激励计划和其他股权激励计划所产生的股份支付费用影响后经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润；2、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。

若预留部分的股票期权在 2025 年三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的股票期权行权考核目标与首次授予部分保持一致；若预留部分的股票期权在 2025 年三季度报告披露后授予，则预留部分股票期权行权考核目标分别如下：

| 行权期    | 考核年度   | 业绩考核目标       |
|--------|--------|--------------|
| 第一个行权期 | 2026 年 | 净利润不低于 14 亿元 |
| 第二个行权期 | 2027 年 | 净利润不低于 18 亿元 |

注：1、上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中净利润指剔除公司本次激励计划和其他股权激励计划所产生的股份支付费用影响后经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润；2、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。

上述首次授予及预留部分股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本计划

规定的比例行权。反之，若行权条件未达成，则公司按照本激励计划将激励对象所获期权对应当期份额注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

公司将对激励对象分年度进行考核，并根据考核结果确定激励对象的行权比例。公司依据激励对象的工作能力、工作业绩达标情况做出绩效考核。激励对象个人考核评价结果分为“A”“B”“C”“D”等四个等级，分别对应行权比例如下表所示：

| 个人上一年考核结果 | A（优秀） | B（良好） | C（合格） | D（不合格） |
|-----------|-------|-------|-------|--------|
| 个人可行权比例   | 100%  | 95%   | 90%   | 0%     |

若公司层面各年度业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权额度=个人行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象当期因考核原因不得行权的股票期权，作废失效，不可递延至下一年度，由公司统一安排注销。

## 六、考核结果运用

激励对象只有在公司层面业绩考核满足条件的前提下，才能行权对应当期获授的股票期权；若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司予以注销。

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权额度=个人行权比例×个人当年计划行权数量；激励对象考核当年不能行权的股票期权由公司予以注销。

## 七、考核期间与次数

### （一）考核期间

本次激励计划考核期间为 2025-2027 年三个会计年度。

### （二）考核次数

本计划授予股票期权的行权考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 八、考核办法与程序

公司人力资源部在董事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董事会。

董事会根据考核报告，确定被激励对象股票期权可行权的资格及数量。

## 九、考核结果的反馈与申诉

被考核者有权了解自己的考核结果，董事会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者反馈考核结果。

如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核反馈的五个工作日内向董事会提出申诉，董事会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。

## 十、考核结果归档

考核结束后，公司人力资源部、董事会办公室等相关部门须保留绩效考核所有考核记录。

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

绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

## 十一、附则

本办法由公司董事会负责制定、解释及修改。

若本办法与日后发布实施的法律法规、规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律法规、规章和规范性文件规定为准。

本办法经公司股东大会审议通过，并自《山西锦波生物医药股份有限公司2025年股票期权激励计划（草案）》生效后实施。

山西锦波生物医药股份有限公司

董事会

2025年4月22日