

# 山东威高血液净化制品股份有限公司

## 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

山东威高血液净化制品股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，按照收益与贡献对等的原则，实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，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、法规和规范性文件以及《山东威高血液净化制品股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）《2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划（草案）》）的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《山东威高血液净化制品股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

本办法实施的考核是为了客观、公正评价公司业绩和激励对象绩效，确定公司按照本激励计划所授出权益的解除限售条件是否成就，保障本激励计划顺利实施，并在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

本办法实施的考核坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，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次限制性股票激励计划的所有激励对象。

#### 四、考核机构

公司人力资源部按照本办法及董事会薪酬与考核委员会的考核安排负责具体实施对个人的绩效考核。公司财务部按照本办法及董事会薪酬与考核委员会的考核安排负责具体实施对公司的业绩考核。人力资源部、财务部对考核数据和考核结果的真实性、准确性、完整性和及时性负责，向董事会薪酬与考核委员会报告考核结果，接受董事会薪酬与考核委员会关于考核结果的质询。

董事会薪酬与考核委员会主持考核程序，向董事会报告考核结果。

董事会负责对考核结果的审核。

#### 五、考核指标及标准

##### （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2026 年-2028 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解除限售条件之一。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：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以公司 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 10%
第二个解除限售期	以公司 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 21%
第三个解除限售期	以公司 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 33%

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，但以剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。不考虑本激励计划有效期内新增并购事项（若有）对相关指标计算的影响。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，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计划解除限售的限制性股票均全部不得解除限售，由公司授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

##### （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的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“合格”、“不合格”。

考核等级	合格 (≥85 分)	不合格 (<85 分)
解除限售比例	100%	0%

若各考核年度公司层面业绩考核和个人层面绩效考核均“合格”，则激励对象可以解除限售相应的限制性股票。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“不合格”，则由公司回购注销相应不能解除限售的限制性股票，回购价格为授予价格。

## 六、考核期间与次数

本激励计划授予的限制性股票考核期间为 2026-2028 年三个会计年度，公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部和财务部在董事会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董事会薪酬与考核委员会。

## 八、考核结果管理

### (一) 考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解本人考核结果，公司在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

被考核对象对本人考核结果有异议的，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。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据，按照本激励计划有关内容执行。

### (二) 考核结果归档

个人层面的绩效考核结束后，考核结果由行政部作为保密资料归档保存，保存期限为 5 年。

## 九、附则

本办法使用的有关词语与激励计划（草案）具有相同释义。

本办法由董事会制订、解释和修订，经公司股东大会审议通过后，与公司 2025 年限制性股票激励计划同时生效。

本激励计划有效期内，如法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》发生修订，或者新增适用其他法律、行政法规、规范性文件的，本办法应当适时修订。

本办法未明确规定的內容，按照法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。

山东威高血液净化制品股份有限公司董事会

2025 年 8 月 27 日