

广西柳药集团股份有限公司

2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

广西柳药集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干的积极性，有效提升公司的核心竞争力与可持续发展能力，将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司经营目标和发展战略的实现，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，公司制定了《广西柳药集团股份有限公司 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实施，形成良好均衡的价值分配体系，同时保障本激励计划的公平性、有效性，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《公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

（一）战略导向，目标分解。根据业务和职能分类将公司战略目标和年度重点工作逐层分解到各业务板块、具体子公司和业务单元，强化目标责任管理，并贯穿于生产经营管理全过程，推动公司各项业务稳步发展，确保战略目标的实现。

（二）科学量化，注重实绩。根据激励对象所属业务板块、岗位特性等方面针对性设置个性化、可量化的考核指标，深入激发激励对象的主观能动性，引导激励对象提高工作绩效，推动员工收益与公司效益同步提高。

（三）以人为本，强化激励。有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合于一体，保持公司核心团队稳定并使之在良好的激励平台中深入激发创新活力，从而有效促进公司可持续发展的同时实现自我价值。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提

高公司整体业绩和管理绩效水平，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，包括公司董事、高级管理人员、核心骨干，不包括公司独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。

四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作，并向董事会报告工作。
- （二）公司人力资源中心负责具体实施考核工作，对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。
- （三）公司人力资源中心、财务管理中心及证券投资部等相关部门负责收集和整理相关考核数据，并确保数据的真实性和可靠性。
- （四）公司董事会负责制定、解释及修订本办法，审核考核结果。

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 2025 年-2026 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划授予的股票期权的公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期	以 2022 年-2024 年归母净利润平均值为基数，2025-2026 年归母净利润增长率		以 2022 年-2024 年医药工业营业收入平均值为基数，2025-2026 年医药工业营收增长率	
	目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个行权期	6%	3%	20%	15%
第二个行权期	12%	9%	30%	25%

注：1、上述“归母净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划、员工持股计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、上述“医药工业营业收入”以公司年度报告的相关数据为准；

考核指标	考核指标完成情况	指标对应系数
对应考核年度实际达成的归母净利润增长率（A）	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=80\%$
	$A < A_n$	$X_1=0$
对应考核年度实际达成的医药工业营收增长率（B）	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=80\%$
	$B < B_n$	$X_2=0$
公司层面可行权比例（X）	X 取 X_1 和 X_2 的较高值	

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，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行权的股票期权全部不得行权，由公司注销。

（二）部门层面的业绩考核要求

激励对象当年实际可行权的股票期权需与其所属部门在对应的行权期内行权前的业绩考核指标完成情况挂钩，根据各部门层面的业绩完成情况设置不同的部门层面行权比例，具体业绩考核要求按照公司与各部门激励对象签署的相关规章或协议执行。

考核结果	合格	不合格
行权比例（Y）	100%	0%

（三）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，并区分业务部门和职能部门两类人群。激励对象个人考核评价分为“优秀”“良好”“合格”“不合格”四个结果，对应的个人层面行权比例如下所示：

评价结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面行权比例（Z）	90%-100%	70%-89%	60%-69%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际可行权额度=个人当年计划行权额度×部门层面行权比例×个人层面行权比例。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划考核年度为 2025-2026 年两个会计年度。

（二）考核次数

公司层面业绩考核、部门层面业绩考核、个人层面绩效考核每个会计年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司人力资源中心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提交董事会薪酬与考核委员会。

（二）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权资格及数量，并向董事会报告审核工作。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源中心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及其上级主管。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，应在收到考核结果通知后 3 个工作日内与公司人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，董事会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。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，绩效考核结果及相关记录文件作为保密资料由公司人力资源中心归档保存，保存期限 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力资源中心统一销毁。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由当事人签字。

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）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

广西柳药集团股份有限公司董事会

二〇二五年八月二十八日