

海南双成药业股份有限公司

2025 年限制性股票与股票期权激励计划

实施考核管理办法

海南双成药业股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2025 年限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“激励计划”、“本激励计划”）。

为保证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、规范性文件以及《公司章程》和公司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

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司激励计划的顺利实施，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

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激励计划的所有激励对象，包括但不限于在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象

进行考核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划分年度对公司的经营业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售/行权条件之一。本激励计划授予的限制性股票/股票期权的业绩考核目标如下表所示：

所属期间	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售/行权期	2025 年	2025 年归属于上市公司股东的净利润不低于 1,000 万元
第二个解除限售/行权期	2026 年	2026 年归属于上市公司股东的净利润不低于 3,000 万元；或 2025 年、2026 年累计归属于上市公司股东的净利润不低于 4,000 万元
第三个解除限售/行权期	2027 年	2027 年归属于上市公司股东的净利润不低于 5,000 万元；或 2025 年、2026 年、2027 年累计归属于上市公司股东的净利润不低于 9,000 万元

公司未满足上述业绩考核目标的，所有参与限制性股票计划的激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；所有参与股票期权激励计划的激励对象对应考核当年计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象分年度进行考核，并依据考核结果确定其解除限售/行权的比例，若公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象当年实际解除限售/行权的限制性股票/股票期权数量=个人当年计划解除限售/行权的数量×个人层面解除限售/行权比例。

激励对象个人绩效考评结果按照 AA（卓越）、A（优秀）、B（良好）、C（待改进）、D（基本合格）、E（不合格）六个考核等级进行归类，并提交人力资源部备案。

考核分数	>105 分	96~105 分	88~95 分	80~87 分	60~79 分	<60 分
考核等级	AA	A	B	C	D	E
个人层面可解除限售/行权比例	100%			90%	80%	0

激励对象当期计划解除限售/行权的限制性股票/股票期权因考核原因不能解除限售/行权或不能完全解除限售/行权的,限制性股票由公司按授予价格回购注销,股票期权由公司注销,不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

公司层面解除限售/行权考核年度分别为 2025 年、2026 年、2027 年,个人层面业绩考核年度与公司层面一致。

(二) 考核次数

本激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度,每年度考核一次。

七、解除限售/行权

(一) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告,确定激励对象的解除限售/行权资格及数量。

(二) 绩效考核结果作为限制性股票解除限售/股票期权行权的依据。

八、考核程序

公司人力资源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。

九、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自己的考核结果,人力资源部应当在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议,可在接到考核结果通知的 10 个工作日内向人力资源部提出申诉,人力资源部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。

(二) 考核结果归档

1、考核结束后,人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

2、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,须人力资源部确认并考核记录员签字。

3、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、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激励计划生效后实施。

海南双成药业股份有限公司董事会

2025 年 9 月 2 日