

四川汇宇制药股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

四川汇宇制药股份有限公司（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，充分调动公司核心团队的积极性，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，公司按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施《2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”、“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》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，特制定公司《2026 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”）。

第一条 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，保证本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。

第二条 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，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，即公司董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员及公司董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事）。以上激励对象为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的管理人员和业务骨干。

以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予股票时与公司（含子公司）存在聘用关系或

劳动关系。

第四条 考核机构及执行机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责本次股权激励的组织、实施工作。

(二) 公司人力资源管理部门组成考核小组负责具体考核工作，负责向公司董事会薪酬与考核委员会报告工作。

(三) 公司人力资源管理部门、财务管理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。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 考核指标及标准

激励对象获授的第二类限制性股票能否归属将根据公司、激励对象个人两个层面的考核结果共同确定。

(一) 考核指标及标准

本激励计划首次授予股份的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

(1) 针对公司研发体系激励对象（合计 107 名，含化学创新药、生物创新药、立项、临床医学等部门），各年度的业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	考核指标（创新药研发管线进度）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2026 年	公司创新药或改良新药管线 IND 不少于 1 项，且启动 4 项新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，同一药物针对不同适应症的临床试验应视为多个独立的临床进度，以实现首例入组为标准。）	公司创新药或改良新药管线 IND 不少于 1 项，且启动 3 项新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，同一药物针对不同适应症的临床试验应视为多个独立的临床进度，以实现首例入组为标准。）
第二个归属期	2027 年	公司创新药或改良新药管线 IND 不少于 1 项，且启动 4 项新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，同一药物针对不同适应症	公司创新药或改良新药管线 IND 不少于 1 项，且启动 3 项新的临床试验（包括 I-III 期临床

		的临床试验应视为多个独立的临床进度，以实现首例入组为标准。)	的临床试验应视为多个独立的临床进度，以实现首例入组为标准。)
第三个归属期	2028年	公司创新药或改良新药管线IND不少于1项，且启动4项新的临床试验（包括I-III期临床试验，同一药物针对不同适应症的临床试验应视为多个独立的临床进度，以实现首例入组为标准。)	公司创新药或改良新药管线IND不少于1项，且启动3项新的临床试验（包括I-III期临床试验，同一药物针对不同适应症的临床试验应视为多个独立的临床进度，以实现首例入组为标准。)
指标		完成度	指标对应系数
确定公司层面归属比例 X 值的规则		$A \geq A_m$	$X_1=1$
		$A_n \leq A < A_m$	$X_1=0.8$
		$A < A_n$	$X_1=0$
2026年、2027年、2028年度：公司创新药研发体系的归属系数为 X_1			

(2) 针对公司研发体系之外的激励对象（合计 43 名，含生产、销售、行政、财务等部门），各年度的业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	考核指标（以公司 2025 年营业收入为基数）	
		目标值（ B_m ）	触发值（ B_n ）
第一个归属期	2026年	10%	8%
第二个归属期	2027年	30%	24%
第三个归属期	2028年	60%	48%
指标		完成度	指标对应系数
确定公司层面归属比例 X 值的规则		$B \geq B_m$	$X_2=1$
		$B_n \leq B < B_m$	$X_2=B/B_m$
		$B < B_n$	$X_2=0$
2026年、2027年、2028年度：公司创新药研发体系之外的归属系数为 X_2			

注：1、上述“营业收入”是以经审计的上市公司营业收入数值作为计算依据。

2、上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

3、预留授予的限制性股票的考核年度及各年度业绩考核目标与首次授予部分相同；

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，且不得递延至下期归属，并作废失效。若公司达到上述业绩考核指标触发值及以上，公司层面归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例，未能归属的部分权益取消归属，并作废失效。

(3) 满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

评价结果	A	B	C	D
	88 分以上	80-88 分	70-80 分	70 分以下
归属比例	100%	80%	60%	0

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，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数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的权益作废失效处理，不可递延至以后年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

(二) 考核指标的科学性和合理性说明

公司本次限制性股票激励计划的考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

营业收入增长率作为公司核心财务指标，是公司经营成果的重要表现，同时也是衡量企业经营状况、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志；研发管线是创新药企业最大的价值所在，只有研发管线丰富的创新药企业，才能不断推出新的药物，满足未被满足的临床需求。本激励计划决定选用经审计的上市公司营业收入增长率及创新药研发管线进度作为公司层面的业绩考核指标，该指标能够直接

反映公司的经营情况和市场价值的成长性。该业绩指标的设定是结合了公司当前发展水平、未来战略规划以及行业整体发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标对未来发展具有一定挑战性，该指标一方面有助于提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性，另一方面，指标的设定兼顾了激励对象、公司、股东三方的利益，对公司未来的经营发展将起到积极的促进作用。

除公司层面的业绩考核外，公司同时对个人设置了绩效考核要求，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象归属考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

第六条 考核程序

公司人力资源管理部门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公司董事会薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

在本激励计划首次及预留公司层面业绩考核期内，激励对象个人层面的绩效考核期间根据公司内部绩效考核相关制度实施，以归属前最近一次考核结果为依据。

（二）考核次数

在本激励计划首次及预留公司层面业绩考核期内，每年考核一次。

第八条 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，员工可在考核工作结束后直接通过公司办公系统或通过人力资源管理部门查询考核结果。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可按公司现行绩效管理办法中绩效申诉相关规定沟通处理。如无法沟通解决，被考核对象可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司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或等级。

3、考核结果作为股票归属的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源管理部门应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期5年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

第九条 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次激励计划生效后实施。

四川汇宇制药股份有限公司

董事会

2026年4月23日