

四川汇宇制药股份有限公司

2023 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，充分调动公司董事、高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工的积极性，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，公司按照收益与贡献对等的原则，公司制定了《2023 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《2023 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（含子公司，下同）任职的高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员、其他骨干员工（不包括独立董事、监事及其配偶、父母、子女）。

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大会选举或董事

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）公司董事会提名与薪酬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，负责向公司董事会提名与薪酬委员会报告工作。

（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，公司内审部门监督。

（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）公司层面的业绩考核要求

首次及预留授予限制性股票的公司层面业绩考核目标分别如下：

归属期	归属比例	业绩考核目标
第一个归属期	50%	2026 年度的营业收入不低于 24 亿元，且创新药实现 1 个以上项目完成 II 期临床试验，3 个以上项目进入 II 期临床试验。
第二个归属期	50%	2027 年度的营业收入不低于 26.25 亿元，且创新药实现 1 个以上项目完成 II 期临床试验，4 个以上项目进入 II 期临床试验。

注：上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入数值作为计算依据。

限制性股票的归属条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例归属。如公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

首次及预留授予限制性股票的个人绩效考核结果依据 2023-2026 年的平均年度绩效考核分数分为七个等级，对应的可归属情况如下：（单位：分）

考核结果	85 以上	80-85	75-80	70-75	65-70	60-65	60 以下
归属比例	100%	90%	80%	70%	60%	50%	0%

在公司层面业绩考核及各业务系统考核目标均达成的前提下，个人

2023-2026 年的平均年度绩效考核分数为 60 分及以上的激励对象可根据上述比例归属；个人 2023-2026 年的平均年度绩效考核分数为 60 分以下，激励对象当期计划归属的限制性股票不得归属，应作废失效。

第六条 考核程序

公司人力资源管理部门在董事会提名与薪酬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提名与薪酬委员会，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提名与薪酬委员会申诉，公司董事会提名与薪酬委员会需在 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

事会提名与薪酬委员会统一销毁。

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） 本办法经公司股东大会审议通过并自本次本激励计划生效后实施。

四川汇宇制药股份有限公司
董 事 会
2023年4月3日

A red circular stamp with a five-pointed star in the center. The text around the star reads "四川汇宇制药股份有限公司" (Sichuan Huiyu Pharmaceutical Co., Ltd.) at the top and "董 事 会" (Board of Directors) at the bottom.