

# 凯莱英医药集团（天津）股份有限公司

## 2025年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证凯莱英医药集团（天津）股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心团队诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际情况，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，保证股权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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，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，包括公司董事、高级管理人员、管理人员及核心技术（业务）人员。

### 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，并负责对股权激励对象进行考核。

### 五、绩效考评评价指标及标准

#### （一）公司层面业绩考核要求

1、首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	以2024年营业收入为基数的 年度营业收入增长率 (业绩考核目标A)		以2024年净利润为基数的 年度净利润增长率 (业绩考核目标B)	
		Am	An	Bm	Bn

首次授予部分第一个解除限售期	2025年	13%	10%	14%	10%
首次授予部分第二个解除限售期	2026年	27%	20%	29%	20%
首次授予部分第三个解除限售期	2027年	40%	30%	42%	30%
首次授予部分第四个解除限售期	2028年	53%	40%	55%	40%

注1：上述“营业收入”以恒定汇率计算的营业收入作为计算依据，下同。（恒定汇率指：2024年营业收入平均汇率）

注2：上述“2024年净利润”、“净利润增长率”以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除汇率波动相关损益影响、本计划及其他股权激励计划或员工持股计划等实施所产生的激励成本的数据为计算依据，下同。

2、若预留部分在2025年度三季度报披露前授予，则预留授予部分公司层面业绩考核与首次授予部分公司层面业绩考核一致；若预留部分在2025年度三季度报披露后授予，则预留授予限制性股票的业绩考核年度为2026-2029年四个会计年度，具体业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	以2024年营业收入为基数的 年度营业收入增长率 (业绩考核目标A)		以2024年净利润为基数的 年度净利润增长率 (业绩考核目标B)	
		Am	An	Bm	Bn
预留授予部分第一个解除限售期	2026年	27%	20%	29%	20%
预留授予部分第二个解除限售期	2027年	40%	30%	42%	30%
预留授予部分第三个解除限售期	2028年	53%	40%	55%	40%
预留授予部分第四个解除限售期	2029年	66%	50%	68%	50%

根据上述指标各年度的考核目标完成情况，各期公司层面可解除限售比例（X）与考核年度营业收入增长率（A）以及净利润增长率（B）相挂钩，具体解除限售比例安排如下：

考核指标	业绩完成度	考核指标对应解除限售比例（X）
考核年度营业收入增长率	$A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$	$X=100\%$
（A）或考核年度净利润增长率（B）	$A_n \leq A < A_m$ 或 $B_n \leq B < B_m$	$X=75\%$
	$A < A_n$ 且 $B < B_n$	$X=0$

公司层面解除限售比例计算说明：公司层面解除限售比例取公司营业收入增长率和净利润增长率的业绩完成度孰高者所对应的解除限售比例，公司部分满足或未满足上述业绩考核指标的，激励对象对应考核当年已获授不得解除限售的限制性股票，由公司授予价格回购注销。

#### （二）激励对象个人层面绩效考核要求

依据公司的管理人员绩效/KPI 考核管理办法，每次解除限售节点评估员工上一年度的绩效考核结果，对应 A、B、C、D 四个档次，并得出解除限售系数。

**考核评价表**

评估结果	优秀	良好	合格	不合格
评估档位	A	B	C	D
解除限售系数	1.0	0.8	0.6	0

注：实际解除限售比例=公司层面解除限售比例×个人层面解除限售系数×当年计划解除限售比例上限。激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票份额，统一由公司回购注销，回购价格为授予价格。

### 六、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。

### 七、考核结果管理

#### 1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，被考核对象的直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知该考核对象。

如果该考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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。

## 2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

## 八、附则

1、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。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

凯莱英医药集团（天津）股份有限公司

董事会

2025年1月25日