

## 浙江佐力药业股份有限公司

### 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江佐力药业股份有限公司（以下简称“公司”或“佐力药业”）为了能够更好地吸引、激励和保留优秀人才，建立、健全公司的长效激励机制，促进公司长远的稳定增长和行业竞争力的提升，同时将员工的个人成才与企业的发展相结合，充分激发公司各类人才的积极性，并为其提供发展和施展才华的空间，有效地将股东利益、核心团队的个人利益与公司的长期利益结合在一起，公司制订了《浙江佐力药业股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划》（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证本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、行政法规、规范性文件和《公司章程》、本激励计划的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

#### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

#### 第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合，依据《绩效考核管理制度》执行；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

#### 第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司高级管理人员、核心技术人员或者核心营销人员，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，独立董事和监事除外。本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

#### 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（以下简称“薪酬委员会”）负责本激励计划的组织、实施工作；

(二) 公司人力资源部负责具体的考核工作，负责相关考核数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并向薪酬委员会报告工作；

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

#### 第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否归属将根据公司、部门及个人三个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求

首次授予部分限制性股票的公司层面业绩考核目标分别如下：

归属期	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2025	以 2024 年净利润为基数，公司 2025 年净利润增长率不低于 30.00%。
第二个归属期	2026	以 2024 年净利润为基数，公司 2026 年净利润增长率不低于 66.00%。
第三个归属期	2027	以 2024 年净利润为基数，公司 2027 年净利润增长率不低于 110.00%。

注：上述“净利润”是指以经审计的合并报表的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划所涉及的股份支付费用数值作为计算依据。

预留部分各个批次的归属期限和归属安排与首次授予部分一致。

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) 部门层面的绩效考核要求

在本激励计划的考核期内，激励对象当年实际可归属的限制性股票数量与其所属部门对应考核年度的绩效考核指标完成情况挂钩，据各部门层面的考核指标完成情况划分为两档，具体如下：

部门绩效考核	合格	不合格
归属比例	100%	0%

(三) 激励对象个人层面绩效考核要求

在本激励计划的考核期内，将对所有激励对象进行个人层面绩效考核。根据公司制定的绩效管理办法，将激励对象上一年度个人绩效考核结果划分为两档，具体

如下：

个人绩效考核	综合评定为合格及以上	综合评定为不合格
归属比例	100%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际可归属的限制性股票数量 = 激励对象所在部门上年度绩效考核结果对应的可归属比例 × 激励对象上年度绩效考核结果对应的可归属比例 × 激励对象当年计划归属的限制性股票数量。

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部分，作废失效，不可递延至下一年度。

### 第六条 考核期间与次数

本激励计划限制性股票的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度。公司层面的业绩考核、部门层面的绩效考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

### 第七条 考核程序

公司人力资源部在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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

### 第八条 考核结果管理

#### （一）考核结果反馈、申诉及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬委员会应在考核结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与公司人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在接到考核通知的 5 个工作日内向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

#### （二）考核记录归档

1、考核结束后，公司人力资源部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，须由考核记录员签字。

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，由薪酬委员会统一销毁。

### **第九条 附则**

（一）本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定及修订，并由董事会负责解释。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（三）本办法自公司股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

浙江佐力药业股份有限公司

董 事 会

2024 年 10 月 28 日