



健之佳医药连锁集团股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

健之佳医药连锁集团股份有限公司（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，充分调动员工的积极性，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，公司拟持续完善长期激励机制，实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本次限制性股票激励计划”或“本计划”）。

为保证本次限制性股票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》《上海证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《健之佳医药连锁集团股份有限公司章程》《健之佳医药连锁集团股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《2024 年激励计划（草案）》”）的相关内容，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，保证公司本次限制性股票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

本办法适用于公司根据《2024 年激励计划（草案）》确定的参与本次限制性股票激励计划的所有激励对象。

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



本计划在解锁期的三个会计年度中，分年度进行绩效考核，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象解除限售的条件之一。

本计划授予的限制性股票各年度绩效考核目标如下表所示：

解除限售安排	公司层面业绩考核指标
授予限制性股票第一个解除限售期	以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 15%；
授予限制性股票第二个解除限售期	以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 36%；
授予限制性股票第三个解除限售期	以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 60%。

注：上述净利润指经审计的归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润（合并报表口径），并剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应当年的限制性股票不得解除限售，也不得递延至下一年，由公司统一按照不高于授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（二）个人层面绩效考核

激励对象个人层面的考核根据公司内部相关评价制度实施。个人层面绩效考核的结果共有三档，根据激励对象的岗位职责不同，适用相应岗位的绩效考核标准及绩效考核分值（A），确定个人层面绩效标准系数（Y）：

个人绩效考核分值	个人层面绩效标准系数
$K \geq 100$ 分	$Y=100\%$
$100 \text{ 分} > K \geq 90$ 分	$Y=K\%$
$90 \text{ 分} > K$	$Y=0$

若公司层面业绩考核及个人层面绩效考核达到业绩考核要求，激励对象个人各考核年度实际解除限售额度 = 个人各考核年度计划解除限售额度 \times 个人层面绩效标准系数（Y）。若激励对象考核当年未达到或未完全达到业绩考核要求，不能解除限售的限制性股票，由公司统一按照不高于授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

六、考核期间与次数



（一）考核期间

激励对象限制性股票解除限售期间前一个会计年度。

（二）考核次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，每年考核一次。

七、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象解除限售的资格及解除限售的股票数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

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。公司董事会负责最终考核结果的审核。

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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 5 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 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核并确定最终考核结果。考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，证券事务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证券事务部负责统一销毁。

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) 本办法经公司股东大会审议通过并自本次限制性股票激励计划生效后实施。

健之佳医药连锁集团股份有限公司

董事会

2024 年 4 月 27 日