

江苏吉贝尔药业股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核

管理办法

江苏吉贝尔药业股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、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、中层管理人员及核心业务（技术）人员的积极性，提升公司的核心竞争力，确保公司发展战略目标与企业愿景的实现，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）等有关法律、法规、规章和规范性文件以及《江苏吉贝尔药业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，公司制订了《江苏吉贝尔药业股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）。

为保证公司本次激励计划的顺利实施，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规、规章和规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订《江苏吉贝尔药业股份有限公司 2025 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

为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，确保实现公司股权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，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据，制定本办法。

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；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《激励计划（草案）》所确定的所有激励对象，包括公司的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的人员（不包括公司独立董事、监事）。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的规定的考核期内与公司或其分、子公司签署劳动合同、聘用合同或退休返聘协议。

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) 公司管理团队组成考核小组（以下简称“考核小组”）负责具体考核工作，向董事会薪酬与考核委员会报告工作；
- (三) 公司相关部门负责考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，公司审计部门负责监督；
- (四) 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

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

- (一) 激励对象满足各归属期任职期限要求
激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。
- (二) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票，在 2025 年-2027 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划首次授予的限制性股票的归属安排、业绩考核目标及公司层面归属系数如下表所示：

归属期	业绩考核指标 A	业绩考核指标 B
第一个归属期	2025 年营业收入指标 (X) 达	2025 年营业收入指标 (X) 达

归属期	业绩考核指标 A	业绩考核指标 B
	到 9.5 亿元或扣非归母净利润指标 (Y) 达到 2.5 亿元。	到 9 亿元或扣非归母净利润指标 (Y) 达到 2.4 亿元。
第二个归属期	2026 年营业收入指标 (X) 达到 10 亿元或扣非归母净利润指标 (Y) 达到 2.6 亿元。	2026 年营业收入指标 (X) 达到 9.5 亿元或扣非归母净利润指标 (Y) 达到 2.5 亿元。
第三个归属期	2027 年营业收入指标 (X) 达到 11 亿元或扣非归母净利润指标 (Y) 达到 2.7 亿元。	2027 年营业收入指标 (X) 达到 10 亿元或扣非归母净利润指标 (Y) 达到 2.6 亿元。

注：

1、上述 2025 年营业收入、2026 年营业收入、2027 年营业收入考核指标 (X) 以经会计师事务所审计的合并报表营业收入为计算依据，下同；上述 2025 年扣非归母净利润、2026 年扣非归母净利润、2027 年扣非归母净利润考核指标 (Y) 以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润并剔除以下影响后作为计算依据：本次激励计划实施影响、公司新厂区固定资产折旧影响、研发费用中超出 2024 年研发费用金额的影响，下同。

2、以公司当年营业收入 (X) 或扣非归母净利润 (Y) 测算各考核年度对应公司层面归属比例 (M)，M 取以下 M_1 和 M_2 中的孰高值：

当 $X < \text{业绩考核指标 B}$ 时， $M_1 = 0\%$ ；当业绩考核指标 $B \leq X < \text{业绩考核指标 A}$ 时， $M_1 = (X \div A) \times 100\%$ ；当 $X \geq A$ 时， $M_1 = 100\%$ 。

当 $Y < \text{业绩考核指标 B}$ 时， $M_2 = 0\%$ ；当业绩考核指标 $B \leq Y < \text{业绩考核指标 A}$ 时， $M_2 = (Y \div A) \times 100\%$ ；当 $Y \geq A$ 时， $M_2 = 100\%$ 。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2025 年三季度报告披露之前授予，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2025 年三季度报告披露之后 (含当日) 授予，则预留授予部分限制性股票的归属安排、业绩考核目标及公司层面归属系数如下表所示：

归属期	业绩考核指标 A	业绩考核指标 B
第一个归属期	2026 年营业收入指标 (X) 达到 10 亿元或扣非归母净利润指标 (Y) 达到 2.6 亿元。	2026 年营业收入指标 (X) 达到 9.5 亿元或扣非归母净利润指标 (Y) 达到 2.5 亿元。

归属期	业绩考核指标 A	业绩考核指标 B
第二个归属期	2027 年营业收入指标 (X) 达到 11 亿元或扣非归母净利润指标 (Y) 达到 2.7 亿元。	2027 年营业收入指标 (X) 达到 10 亿元或扣非归母净利润指标 (Y) 达到 2.6 亿元。

注：

1、上述 2026 年营业收入、2027 年营业收入考核指标 (X) 以经会计师事务所审计的合并报表营业收入为计算依据，下同；上述 2026 年扣非归母净利润、2027 年扣非归母净利润考核指标 (Y) 以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润并剔除以下影响后作为计算依据：本次激励计划实施影响、公司新厂区固定资产折旧影响、研发费用中超出 2024 年研发费用金额的影响，下同。

2、以公司当年营业收入 (X) 或扣非归母净利润 (Y) 测算各考核年度对应公司层面归属比例 (M)，M 取以下 M_1 和 M_2 中的孰高值：

当 $X <$ 业绩考核指标 B 时， $M_1 = 0\%$ ；当业绩考核指标 $B \leq X <$ 业绩考核指标 A 时， $M_1 = (X \div A) \times 100\%$ ；当 $X \geq A$ 时， $M_1 = 100\%$ 。

当 $Y <$ 业绩考核指标 B 时， $M_2 = 0\%$ ；当业绩考核指标 $B \leq Y <$ 业绩考核指标 A 时， $M_2 = (Y \div A) \times 100\%$ ；当 $Y \geq A$ 时， $M_2 = 100\%$ 。

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，公司当期营业收入和扣非归母净利润考核指标均未达到业绩考核目标 B 的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

(三) 满足激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司内部考核相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的考核结果划分为 A、B、C 三个档次，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：

等级	A	B	C
归属比例	100%	80%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，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或不能完全归属的，作废失效，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/或股东大会审议确认，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。

激励对象获授的限制性股票还需满足《激励计划（草案）》规定的其他归属条件方可分批次办理归属事宜。

第六条 考核程序

公司考核小组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提交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

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2025-2027 三个会计年度。若本激励计划预留部分限制性股票在 2025 年三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票的考核年度与首次授予部分一致；若本激励计划预留部分限制性股票在 2025 年三季度报告披露之后（含当日）授予，则预留授予的限制性股票的考核年度为 2026-2027 年二个会计年度，每个会计年度均考核一次。

个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。考核期间内，激励对象个人层面的绩效考核每年度考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工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，可与考核小组沟通解决。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，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、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，考核小组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 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由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。

（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、《激励计划（草案）》相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、《激励计划（草案）》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、《激励计划（草案）》执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自《激励计划（草案）》生效后实施。