

老百姓大药房连锁股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证老百姓大药房连锁股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心人才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，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》等有关法律法规、规章和规范性文件，以及《公司章程》《公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）的相关规定，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。

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，以实现本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激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干（不包括独立董事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

四、考核机构

公司董事会下设提名、薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）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、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2027—2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 75%。
第二个解除限售期	以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 100%。

注：1、上述“净利润”指经审计的净利润，在股权激励计划有效期内，若因国家法律法规、财税政策发生重大变化（包括但不限于税率调整、税收优惠政策变更、税收优惠政策适用条件变化、会计准则变更等），导致公司净利润等业绩考核指标的计算基础发生实质性变化的，公司在计算当期业绩考核指标时，应当剔除前述因素对业绩考核指标的影响，且剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。

2、2025 年净利润基数较低，主要受减值金额较大影响。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司统一按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

1、根据公司制定的《老百姓大药房连锁股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，公司将按照绩效考核制度对激励对象个人年度绩效分类进行综合考核。公司根据激励对象岗位及职责等，将本激励计划激励对象分为 A、B 两类，不同类别的激励对象分别设置了不同的个人层面绩效考核，具体如下：

（1）本激励计划 A 类激励对象个人层面绩效考核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计算综合业绩达成率，相对应的个人层面解除限售比例（X）如下表：

综合业绩达成率（K）	个人层面解除限售比例（X）
$K \geq 100\%$	100%
$100\% > K \geq 90\%$	按个人综合业绩达成率（K 值）执行
$90\% > K$	0

（2）本激励计划 B 类激励对象个人层面绩效考核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计算综合业绩达成率，相对应的个人层面解除限售比例（X）即为综合业绩达成率，综合业绩达成率超过百分百，则个人层面解除限售比例（X）为 100%。

若公司满足公司层面业绩考核要求及个人绩效考核满足解除限售条件，则激励对象个人当年实际可解除限售额度=个人当批次计划可解除限售额度×个人层面解除限售比例(X)，激励对象当期不可解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销，不得解除限售或递延至下期解除限售。

2、根据激励对象的岗位职责不同，适用不同的考核指标。

六、考核时间与次数

本激励计划的考核年度为 2027 年至 2028 年两个会计年度，每年考核一次。

七、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。

八、考核结果的反馈及应用

（一）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工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

（二）如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人事行政部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，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。

（三）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部门需保留绩效考核所有考核记录。

（二）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，须考核记录员及当事人签字。

（三）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人力资源部负责统一销毁。

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）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

老百姓大药房连锁股份有限公司董事会

2026年8月10日