

江苏浩欧博生物医药股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏浩欧博生物医药股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件、以及《江苏浩欧博生物医药股份有限公司章程》、公司限制性股票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，保证公司 2023 年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 2023 年限制性股票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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括在公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及技术（业务）骨干人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三)公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供,并对数据的真实性和可靠性负责。

(四)公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一)公司层面业绩考核要求

首次授予部分的考核年度为 2023-2025 年,可归属年度分别对公司净利润实际增长率(X)、营业收入实际增长率(Y)进行一次考核,根据上述两个指标分别对应的完成程度核算归属比例。首次授予部分各归属批次对应的各年度考核目标如下表所示:

归属期	考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
第一个归属期	2023-2024	公司需满足下列两个条件之一: 1.2023-2024 年 2 年平均营业收入定比 2022 年营业收入增长率不低于 40% 2.2023-2024 年 2 年平均净利润定比 2022 年净利润增长率不低于 30%。	公司需满足下列两个条件之一: 1.2023-2024 年 2 年平均营业收入定比 2022 年营业收入增长率不低于 19% 2.2023-2024 年 2 年平均净利润定比 2022 年净利润增长率不低于 9%。
第二个归属期	2025	公司需满足下列两个条件之一: 1.2025 年营业收入定比 2022 年营业收入增长率不低于 87%; 2.2025 年净利润定比 2022 年净利润增长率不低于 72%。	公司需满足下列两个条件之一: 1.2025 年营业收入定比 2022 年营业收入增长率不低于 40%; 2.2025 年净利润定比 2022 年净利润增长率不低于 29%。
各考核年度对应公司层面归属比例为M, M取以下M1和M2中的孰高值			
考核指标		考核完成程度	公司层面归属比例测算值 (M1)
净利润实际增长率 (X)		X<B	0%
		B≤X<A	50%+ (X-B) / (A-B) × 50%
		X≥A	100%
考核指标		考核完成程度	公司层面归属比例测算值 (M2)
营业收入实际增长率 (Y)		Y<B	0%
		B≤Y<A	50%+ (Y-B) / (A-B) × 50%
		Y≥A	100%

注：上述“净利润”与“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为准，其中“净利润”以归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，下同。

若预留授予部分在公司 2023 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予部分的业绩考核与首次授予部分一致；若预留授予部分在公司 2023 年第三季度报告披露之后授予，则预留授予部分的考核年度为 2024-2025 年，可归属年度分别对公司净利润实际增长率(X)、营业收入实际增长率(Y)进行一次考核，根据上述两个指标分别对应的完成程度核算归属比例。预留部分的业绩考核各归属批次对应的各年度考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
第一个归属期	2024	公司需满足下列两个条件之一： 1.2024 年营业收入定比 2022 年营业收入增长率不低于 56% 2.2024 年净利润定比 2022 年净利润增长率不低于 44%。	公司需满足下列两个条件之一： 1.2024 年营业收入定比 2022 年营业收入增长率不低于 24% 2.2024 年净利润定比 2022 年净利润增长率不低于 15%。
第二个归属期	2025	公司需满足下列两个条件之一： 1.2025 年营业收入定比 2022 年营业收入增长率不低于 87%； 2.2025 年净利润定比 2022 年净利润增长率不低于 72%。	公司需满足下列两个条件之一： 1.2025 年营业收入定比 2022 年营业收入增长率不低于 40%； 2.2025 年净利润定比 2022 年净利润增长率不低于 29%。
各考核年度对应公司层面归属比例为M，M取以下M1和M2中的孰高值			
考核指标		考核完成程度	公司层面归属比例测算值（M1）
净利润实际增长率（X）		X<B	0%
		B≤X<A	50%+（X-B）/（A-B）×50%
		X≥A	100%
考核指标		考核完成程度	公司层面归属比例测算值（M2）
营业收入实际增长率（Y）		Y<B	0%
		B≤Y<A	50%+（Y-B）/（A-B）×50%
		Y≥A	100%

（二）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现行的相关规定组织实施，并依

照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核评级	个人层面归属比例（N）
优秀、良好	100%
合格	50%
不合格	0%

若公司层面业绩考核指标达标，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（M）×个人层面归属比例（N）。

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。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予部分的考核年度为2023-2025年，若预留授予部分在公司2023年第三季度报告披露之前授予，则预留授予部分的考核年度与首次授予部分一致；若预留授予部分在公司2023年第三季度报告披露之后授予，则预留授予部分考核年度为2024-2025年。

（二）考核次数

公司层面的业绩考核与个人层面的绩效考核，可归属年度分别考核一次。

七、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。

八、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，人力资源部应在考核工作结束后 15 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 20 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，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，经提名与薪酬委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、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 2023 年限制性股票激励计划生效后实施。

江苏浩欧博生物医药股份有限公司董事会

2023 年 9 月 14 日