

深圳市亚辉龙生物科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

深圳市亚辉龙生物科技股份有限公司（以下简称“公司”或“亚辉龙”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司核心管理和技术人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，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，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《亚辉龙 2024 年限制性股票激励计划（草案）》。

为保证公司 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利推进及有序实施，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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本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；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。本激励计划涉及的激励对象包括在公司(含分公司和控股子公司)任职的董事、高级管理人员及核心骨干,不包括亚辉龙独立董事、监事、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、子女以及外籍员工。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、公司分公司或公司控股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) 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,并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、财务部等有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和激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2024 年-2025 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。本激励计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示:

对应考核年度		各年度非新冠自产产品营业收入较 2023 年增长率 (A)	各年度自产化学发光业务营业收入较 2023 年增长率 (B)	各年度净利润较 2023 年增长率 (C)	各年度国内发光仪器装机数 (D)	各年度海外发光仪器装机数 (E)
		目标值 (Am)	目标值 (Bm)	目标值 (Cm)	目标值 (Dm)	目标值 (Em)
第一个归属期	2024 年	35.00%	35.00%	35.00%	1500 台	1200 台
第二个归属期	2025 年	75.50%	82.25%	82.25%	1500 台	1200 台

注：1、“非新冠自产产品营业收入”指经审计的营业收入扣除其他业务收入、新冠业务收入及代理业务收入后的营业收入；

2、“自产化学发光业务营业收入”指“非新冠自产产品营业收入”中化学发光免疫分析仪器、试剂及耗材的营业收入总和；

3、“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润；

4、“国内发光仪器装机数”指期间国内取得化学发光免疫分析仪器 iFlash 系列装机报告的台数；

5、“海外发光仪器装机数”指期间海外销售化学发光免疫分析仪器 iFlash 系列的台数；

6、上述业绩考核目标不构成业绩预测和公司对投资者的实质承诺。

公司将根据归属期对应考核年度业绩考核指标的完成情况，即业绩考核指标达成率 (M) 确定公司层面归属比例 (X)，业绩考核指标达成率 (M) = $A/A_m * 25% + B/B_m * 25% + C/C_m * 20% + D/D_m * 15% + E/E_m * 15%$ 。

考核指标	业绩考核指标达成率 (M)	公司层面归属比例 (X)
年度非新冠自产产品营业收入增长率 (A)	$M \geq 100%$	$X = 100%$
年度自产化学发光业务营业收入增长率 (B)	$100% > M \geq 80%$	$X = M$
年度净利润增长率 (C)	$M < 80%$	$X = 0%$
年度国内发光仪器装机数 (D)		
年度海外发光仪器装机数 (E)		

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若公司业绩考核指标达成率小于 80%，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效；若公司业绩考核指标达成率大于等于 80%且小于 100%，未能归属的部分限制性股票取消归属，并作废失效。

(二) 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象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 A、

B、C、D、E 五个档次，对应的个人层面归属比例如下所示：

考核结果	A	B	C	D	E
个人层面归属比例	100%	100%	90%	0%	0%

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限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能归属的限制性股票，由公司作废失效。

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 2024 年-2025 年两个会计年度。公司层面的业绩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

公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象进行年度考核，并负责对年度考核结果进行核查、分析、形成绩效考核报告上交董事会。

第八条 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 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，并根据复核结果对考核结果进行最终确定。

（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。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，须当事人签字。

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，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由薪酬委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

（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，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。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。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

深圳市亚辉龙生物科技股份有限公司董事会

2024 年 5 月 8 日