

证券代码：833230

证券简称：欧康医药

公告编号：2024-067

成都欧康医药股份有限公司

2024年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

成都欧康医药股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员以及核心员工的积极性，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，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》、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》（以下简称“《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》”）、《北京证券交易所股票上市规则（试行）》（以下简称“《上市规则》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了公司《2024年股权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件、《公司章程》以及本激励计划的规定，制定本办法。

一、考核目的

健全和完善公司的激励考核体系，充分调动员工的积极性、责任感和使命感，客观、公正评价员工的绩效和贡献，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，将公司利益、股东利益及员工个人利益结合在一起，共同关注公司长远发展。

二、考核原则

(一) 坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核评估激励对象。

(二) 以实现激励计划与激励对象的工作业绩、工作能力相结合，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标。

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，包括在公司（含全资及控股子公司）任职的董事（不含独立董事）、高级管理人员及核心员工。

四、考核机构

1、公司董事会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

2、公司资财部、行政人事部等相关部门组成考核工作小组，公司董事会授权总经理负责组织考核工作小组对相关激励对象进行考核评价工作，并组织目标分解、落地措施、计算办法等相关具体工作。

3、公司资财部、行政人事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，行政人事部负责具体实施考核工作。

4、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

本激励计划解除限售考核年度为 2024 年至 2026 年三个会计年度，在解除限售期的各个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本激励计划首次授予限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核指标：满足营业收入增长率或净利润增长率两个指标之一（以 2023 年数据为基数）	公司层面解除限售比例（X）
第一个解除限售期	2024 年	营业收入增长率或净利润增长率不低于 30%	X=100%

解除限售期	对应考核年度	业绩考核指标：满足营业收入增长率或净利润增长率两个指标之一（以 2023 年数据为基数）	公司层面解除限售比例（X）
		营业收入增长率或净利润增长率不低于 25%	X=90%
		营业收入增长率或净利润增长率不低于 20%	X=80%
第二个解除限售期	2025 年	营业收入增长率或净利润增长率不低于 45%	X=100%
		营业收入增长率或净利润增长率不低于 40%	X=90%
		营业收入增长率或净利润增长率不低于 35%	X=80%
第三个解除限售期	2026 年	营业收入增长率或净利润增长率不低于 60%	X=100%
		营业收入增长率或净利润增长率不低于 55%	X=90%
		营业收入增长率或净利润增长率不低于 50%	X=80%

若预留部分的限制性股票在 2024 年第三季度报告披露前授予，则考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分的限制性股票在 2024 年第三季度报告披露后授予，则各年度业绩考核目标安排如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核指标：营业收入增长率或净利润增长率（以 2023 年数据为基数）	公司层面解除限售比例（X）
第一个解除限售期	2025 年	营业收入增长率或净利润增长率不低于 45%	X=100%
		营业收入增长率或净利润增长率不低于 40%	X=90%
		营业收入增长率或净利润增长率不低于 35%	X=80%
第二个解除限售期	2026 年	营业收入增长率或净利润增长率不低于 60%	X=100%
		营业收入增长率或净利润增长率不低于 55%	X=90%
		营业收入增长率或净利润增长率不低于 50%	X=80%

若公司未达到上述业绩考核指标，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；所有激励对象对应考核当年不得解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（二）个人层面业绩考核指标

各解除限售考核年度内，激励对象个人层面绩效考核按照公司内部薪酬与考核相关规定组织实施。

在公司业绩指标达标的情况下，将对激励对象进行年度考核，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例。激励对象个人当年实际解除限售额度=公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。激励对象的绩效评价结果分为A、B、C和D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解除限售的比例：

评价等级	A	B	C	D
个人层面解除限售比例	100%	80%	50%	0%

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。**六、考核期间与次数**

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

七、考核程序

1、公司行政人事部在董事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，经工作小组核实、确认后上交董事会。公司董事会负责考核结果的审核。

2、董事会根据绩效考核报告，确定被激励对象是否符合解除限售条件及其当年实际解除限售的限制性股票数量。绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，公司行政人事部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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，首先应与公司行政人事部沟通解决。如果不能妥善解决，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会提出申诉，董事会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、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，行政人事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，须由当事人签字。

3、考核结果作为保密资料归档保存，保存期为该计划结束三年。对于超过保存期限的文件与记录，由行政人事部统一销毁。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

3、本办法经公司股东大会审议通过并自公司《2024 年股权激励计划（草案）》生效后实施。

成都欧康医药股份有限公司

董事会

2024年8月27日