

成都苑东生物制药股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

成都苑东生物制药股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理人员与核心骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，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，公司制定了 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证公司本次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《成都苑东生物制药股份有限公司章程》、本次激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，制定了《成都苑东生物制药股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

建立、健全公司长期、有效的激励约束机制，加强公司本次激励计划执行的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

二、考核原则

坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行评价，以实现本次激励计划与激励对象工作绩效、工作能力、工作态度紧密结合。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，具体包括公司（含分

公司及子公司)董事、高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员及骨干员工。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本次激励计划规定的考核期内与公司(含分公司及子公司)存在聘用或劳动关系。

四、考核机构与职责权限

(一)董事会薪酬与考核委员会负责领导并组织本次激励计划激励对象的考核工作;

(二)公司人力资源中心负责具体考核工作,向董事会薪酬与考核委员会报告工作;

(三)公司人力资源中心、财务中心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)公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一)公司层面的业绩考核要求

本次激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度,每个会计年度考核一次。

首次授予的限制性股票各年度的业绩考核目标如下表所示:

| 归属期 | 对应考核年度 | 以 2023 年营业收入为基数,各考核年度营业收入增长率 (A) | | 以 2023 年净利润为基数,各考核年度净利润增长率 (B) | |
|--------|--------|----------------------------------|----------|--------------------------------|----------|
| | | 目标值 (Am) | 触发值 (An) | 目标值 (Bm) | 触发值 (Bn) |
| 第一个归属期 | 2024 年 | 20% | 16% | 20% | 16% |
| 第二个归属期 | 2025 年 | 45% | 36% | 45% | 36% |
| 第三个归属期 | 2026 年 | 77% | 61.6% | 77% | 61.6% |

| 业绩考核指标 | 业绩完成度 | 对应系数 |
|------------|--------------|---------------|
| 对应考核年度营业收入 | $A \geq A_m$ | $X_1 = 100\%$ |

| | | |
|----------------------|-------------------------------|--|
| 增长率 (A) | $A_n \leq A < A_m$ | $X_1 = (A - A_n) / (A_m - A_n) \times 20\% + 80\%$ |
| | $A < A_n$ | $X_1 = 0\%$ |
| 对应考核年度净利润 增长率 (B) | $B \geq B_m$ | $X_2 = 100\%$ |
| | $B_n \leq B < B_m$ | $X_2 = (B - B_n) / (B_m - B_n) \times 20\% + 80\%$ |
| | $B < B_n$ | $X_2 = 0\%$ |
| 公司层面归属比例 (X) | $X = X_1 * 50\% + X_2 * 50\%$ | |

注：1、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

2、上述“净利润”指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，并剔除本次及其他股权激励计划及员工持股计划在当年所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

3、 X_1 、 X_2 计算结果将向下取整至百分比个位数。

4、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

本次激励计划预留部分的限制性股票若在 2024 年第三季度报告披露之前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在 2024 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为 2025 年-2026 年两个会计年度，各年度的业绩考核目标如下：

| 归属期 | 对应考核年度 | 以 2023 年营业收入为基数，各考核年度营业收入增长率 (A) | | 以 2023 年净利润为基数，各考核年度净利润增长率 (B) | |
|--------|--------|----------------------------------|---------------|--------------------------------|---------------|
| | | 目标值 (A_m) | 触发值 (A_n) | 目标值 (B_m) | 触发值 (B_n) |
| 第一个归属期 | 2025 年 | 45% | 36% | 45% | 36% |
| 第二个归属期 | 2026 年 | 77% | 61.6% | 77% | 61.6% |

| 业绩考核指标 | 业绩完成度 | 对应系数 |
|-----------------------|-------------------------------|--|
| 对应考核年度营业收入 增长率 (A) | $A \geq A_m$ | $X_1 = 100\%$ |
| | $A_n \leq A < A_m$ | $X_1 = (A - A_n) / (A_m - A_n) \times 20\% + 80\%$ |
| | $A < A_n$ | $X_1 = 0\%$ |
| 对应考核年度净利润 增长率 (B) | $B \geq B_m$ | $X_2 = 100\%$ |
| | $B_n \leq B < B_m$ | $X_2 = (B - B_n) / (B_m - B_n) \times 20\% + 80\%$ |
| | $B < B_n$ | $X_2 = 0\%$ |
| 公司层面归属比例 (X) | $X = X_1 * 50\% + X_2 * 50\%$ | |

注：1、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

2、上述“净利润”指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，并剔除本次及其他股权激励计划及员工持股计划在当年所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

- 3、 X_1 、 X_2 计算结果将向下取整至百分比个位数。
- 4、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（二）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内部绩效考核相关制度实施。激励对象的年度绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C”、“D”和“E”五个等级，届时依据限制性股票对应考核期的个人年度绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人年度绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

| 个人年度绩效考核结果 | A | B | C | D | E |
|------------|------|---|-----|-----|----|
| 个人层面归属比例 | 100% | | 90% | 80% | 0% |

激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×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的部分，作废失效，不得递延至下期。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予部分的考核期间为 2024 年-2026 年三个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

若预留部分限制性股票在 2024 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分的考核期间与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2024 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则考核期间为 2025 年-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源中心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。公司董事会负责考核结果的审核。

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，员工直属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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后 5 个工作日内与人力资源中心沟通解决。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需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

考核结果作为本次激励计划限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，由人力资源中心保存所有考核记录，作为保密资料归档保存，保存期限为五年，对于超过保存期限的文件与记录，董事会薪酬与考核委员会有权销毁。

为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须相关当事人签字确认。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。

（二）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）本办法自公司股东大会审议通过之日并自本次激励计划生效后实施。

成都苑东生物制药股份有限公司董事会

2024 年 4 月 29 日