

深圳康泰生物制品股份有限公司

2023年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了保证深圳康泰生物制品股份有限公司（以下简称“公司”）2023 年股票期权与限制性股票激励计划的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构及激励约束机制，依据《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》等相关法律、法规以及《深圳康泰生物制品股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况制定本考核管理办法。

一、考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住公司管理人员和核心骨干，充分调动其积极性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，增强激励对象的责任感、使命感与工作积极性，以推动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，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现 2023 年股票期权与限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、适用范围

本办法适用于《深圳康泰生物制品股份有限公司 2023 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》中的激励对象。

四、考核组织与执行机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，公司人力资源部负责具体实施考核工作；公司人力资源部、公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，公司董事会负责本办法的审批。

五、考核指标

（一）股票期权激励计划

激励对象当期可行权的股票期权额度根据公司业绩、个人业绩两个层面的考

核结果共同确定。

1. 公司层面的业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2024—2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2023 年净利润为基数，各考核年度净利润相比于 2023 年净利润的定比增长率为考核指标，根据各考核年度考核指标达成情况来确定当年公司层面行权比例（X）。

各年度业绩考核要求如下表所示：

行权安排		业绩考核指标	业绩考核A	业绩考核B	业绩考核C	业绩考核D
			公司层面行权比例100%	公司层面行权比例90%	公司层面行权比例80%	公司层面行权比例0%
首次授予的股票期权	第1个行权期	2024年净利润定比增长率	≥25%	≥20%	≥15%	<15%
	第2个行权期	2025年净利润定比增长率	≥50%	≥45%	≥40%	<40%
	第3个行权期	2026年净利润定比增长率	≥70%	≥65%	≥60%	<60%
预留授予的股票期权（若于2024年第三季度报告披露前授予）	第1个行权期	2024年净利润定比增长率	≥25%	≥20%	≥15%	<15%
	第2个行权期	2025年净利润定比增长率	≥50%	≥45%	≥40%	<40%
	第3个行权期	2026年净利润定比增长率	≥70%	≥65%	≥60%	<60%
预留授予的股票期权（若于2024年第三季度报告披露后授予）	第1个行权期	2025年净利润定比增长率	≥50%	≥45%	≥40%	<40%
	第2个行权期	2026年净利润定比增长率	≥70%	≥65%	≥60%	<60%

注：

1. 上述“净利润”是指经审计的年度报告所揭示的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，且以剔除本次及其他激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。
2. 上述股票期权行权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。

若股票期权对应考核年度公司层面行权比例为 0%，所有激励对象当年度计划行权的股票期权份额不得行权，由公司注销；如股票期权对应考核年度公司层面行权比例未达到 100%的，则未达行权条件的股票期权由公司注销。

2. 个人层面业绩考核要求

个人绩效考核将根据公司内部制定的绩效考核管理相关规定和本办法执行。

在公司层面业绩考核达标的前提下，公司对激励对象每个考核年度的综合考评进行评级，并依照激励对象的绩效考核结果确定其个人层面行权比例(P)，激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例(X)×个人层面行权比例(P)，具体如下：

个人考核结果	A 级	B 级	C 级	D 级及以下
个人层面行权比例(P)	100%	80%	60%	0

激励对象发生职务/职级下降的，则按降职后的职务/职级相应调整个人考核结果，公司同步调减激励对象个人当年实际行权额度。激励对象因职务/职级下降、考核原因致使当期不得行权或不能完全行权的股票期权将作废失效，并由公司注销。

(二) 限制性股票激励计划（第二类限制性股票）

1. 公司层面的业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2024—2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2023 年净利润为基数，各考核年度净利润相比于 2023 年净利润的定比增长率为考核指标，根据各考核年度考核指标达成情况来确定当年公司层面归属比例(X)。各年度业绩考核要求如下表所示：

归属安排		业绩考核指标	业绩考核A	业绩考核B	业绩考核C	业绩考核D
			公司层面归属比例100%	公司层面归属比例90%	公司层面归属比例80%	公司层面归属比例0%
首次授予的限制性股票	第1个归属期	2024年净利润定比增长率	≥25%	≥20%	≥15%	<15%
	第2个归属期	2025年净利润定比增长率	≥50%	≥45%	≥40%	<40%
	第3个归属期	2026年净利润定比增长率	≥70%	≥65%	≥60%	<60%
预留授予的限制性股票（若于2024年第三季度报告披露前授予）	第1个归属期	2024年净利润定比增长率	≥25%	≥20%	≥15%	<15%
	第2个归属期	2025年净利润定比增长率	≥50%	≥45%	≥40%	<40%
	第3个归属期	2026年净利润定比增长率	≥70%	≥65%	≥60%	<60%
预留授予的限制性股票（若于2024年第三季度报告披露	第1个归属期	2025年净利润定比增长率	≥50%	≥45%	≥40%	<40%
	第2个归属期	2026年净利润	≥70%	≥65%	≥60%	<60%

后授予)		定比增长率				
------	--	-------	--	--	--	--

注：

1. 上述“净利润”是指经审计的年度报告所揭示的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，且以剔除本次及其他激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。
2. 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。

若限制性股票对应考核年度公司层面归属比例为 0%，所有激励对象当年度计划归属的限制性股票份额不得归属，并作废失效；如限制性股票对应考核年度公司层面归属比例未达到 100%的，则未达归属条件的限制性股票作废失效。

2. 个人层面业绩考核要求

个人绩效考核将根据公司内部制定的绩效考核管理相关规定和本办法执行。在公司层面业绩考核达标的前提下，公司对激励对象每个考核年度的综合考评进行评级，并依照激励对象的绩效考核结果确定其个人层面归属比例(P)，激励对象个人当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×公司层面归属比例(X)×个人层面归属比例(P)，具体如下：

个人考核结果	A 级	B 级	C 级	D 级及以下
个人层面 归属比例(P)	100%	80%	60%	0

激励对象发生职务/职级下降的，则按降职后的职务/职级相应调整个人考核结果，同步调减激励对象个人当年实际归属额度。激励对象因职务/职级下降、考核原因致使不能归属或不能完全归属的限制性股票将作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核期间为 2024-2026 年三个会计年度。公司层面的业绩考核为每个年度考核一次，首次授予及预留授予的激励对象个人层面的绩效考核均为每年度综合考核一次。

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。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的行权/归属资格及数量。

八、考核结果管理

1、公司人力资源部将本次 2023 年股票期权与限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

2、公司人力资源部原则上在考核结束后 5 个工作日内将考核结果通过书面方式（包括但不限于电子邮件、钉钉、微信、邮递）或其他通讯方式反馈给激励对象本人。如激励对象对考核结果有异议的，可在收到考核结果之日起 3 个工作日内向人力资源部提出申诉，并提供充分的异议理由和证据，人力资源部根据实际情况在收到申诉之日起 3 个工作日内对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会裁决最终考核结果；异议理由不成立的，人力资源部将复核结果通过书面方式（包括但不限于电子邮件、钉钉、微信、邮递）或其他通讯方式告知激励对象，维持原考核结果。

如激励对象在收到考核结果之日起 3 个工作日内未提出异议的，视为其对考核结果无异议，并认可该考核结果，公司将按该考核结果办理相关行权/归属、注销/作废等事宜，激励对象不得在事后再进行相关权利的追索。

3、考核结束后，考核结果和记录作为保密资料由董事会薪酬与考核委员会归档保存，并作为 2023 年股票期权与限制性股票激励计划行权/归属实施的依据，保存期限至少为十年。

九、附则

1、本办法由公司董事会负责制定、解释及修改，自本次股权激励计划生效后实施。

2、本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和规范性文件的规定执行，本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规和规范性文件的规定相抵触的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

深圳康泰生物制品股份有限公司董事会

二〇二三年十二月十一日