

江苏亚虹医药科技股份有限公司

2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏亚虹医药科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2024年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”、“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《江苏亚虹医药科技股份有限公司章程》、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《江苏亚虹医药科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，包括公司公告本激励计划时在公司任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员，不包括独立董事、监事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东、公

司实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用、劳动或劳务关系。

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) 公司人力资源部门负责具体实施考核工作。人力资源部门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

本激励计划考核年度为2024-2025年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	考核指标	公司层面归属比例
第一个归属期	2024	2024年营业收入，以不同的营业收入触发相应权重： 权重为1.0，如果公司2024年营业收入超过2亿元； 权重为0.8，如果公司2024年营业收入低于2亿元，但超过1.6亿元； 权重为0，如果公司2024年营业收入低于1.6亿元。	50%
		2024年申报并获得受理的NDA不少于1个	30%
		2024年申报并获得受理的IND申请不少于2个	20%
第二个归属期	2025	2025年营业收入不低于3亿元	15%
		2025年公司产品获批上市，以获得不同的产品上市批准数量触发相应权重： 权重为1.0，如果公司产品获得2项上市批准； 权重为0.8，如果公司产品获得1项上市批准； 权重为0，如果公司无产品获得上市批准。	40%
		2025年申报并获得受理的IND申请不少于1个	10%
		2024年至2025年公司累计对外合作交易，以完成不同合作数量触发相应权重： 权重为1.0，如果公司完成2项对外合作； 权重为0.8，如果公司完成1项对外合作； 权重为0，如果公司未完成对外合作。	35%

注：1、上述“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计算依据；2、不同适应症或不同国家、地区对应的NDA、IND、上市批准、产品视为不同的NDA、IND、上市批准、产品；3、完成对外合作交易，是指公司就对外授权处于各研发阶段、已申报上市或已上市产品（含CSO合作）签署

正式交易协议；4、若考核指标涉及权重的，则该项考核指标公司层面的最终归属比例=公司层面归属比例×权重。

若公司未满足上述业绩指标，所有激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核，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，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	85%	50%	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股票数量×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或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

若公司/或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次限制性股票激励计划。

六、考核期间与次数

本激励计划考核期间为2024-2025年两个会计年度，具体为激励对象申请归属的前一会计年度，公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核均为每年度考核一次。

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，董事会薪酬与考核委员会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，可在收到考核结果后5日内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，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，经董事会薪酬与考核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2024年限制性股票激励计划生效后实施。

江苏亚虹医药科技股份有限公司董事会
2024年8月28日