

江苏浩欧博生物医药股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏浩欧博生物医药股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施2026年限制性股票激励计划（以下简称“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》《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《江苏浩欧博生物医药股份有限公司章程》的相关规定，结合公司的实际情况，特制定《江苏浩欧博生物医药股份有限公司2026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

进一步建立健全公司激励约束机制，保证公司股权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，以实现股权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，包括公司部分董事、高级管理人员、药品事业部管理人员和核心骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员，不包括独立董事、外籍人员及单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

以上激励对象中，董事必须经股东会或职工代表大会选举，公司高级管理

人员必须经董事会聘任。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规定的考核期内与公司（含控股子公司）存在聘用关系、劳动关系或劳务关系。

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）公司人力资源中心负责具体实施考核工作。人力资源中心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）满足公司层面业绩考核要求

首次授予的限制性股票考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	各考核年度营业收入定比 2025 年增长率（A）		各考核年度药品事业部销售收入定比 2025 年增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2026	5.00%	4.00%	60.00%	48.00%
第二个归属期	2027	10.00%	8.00%	125.00%	100.00%

各考核年度对应公司层面归属比例为 M，M 取以下 M1 及 M2 中的孰高值		
考核指标 1	考核完成程度	公司层面归属比例（M1）
各考核年度营业收入实际增长率（X）	$X \geq A_m$	100%
	$A_n \leq X < A_m$	$80\% + (X - A_n) / (A_m - A_n) \times 20\%$
	$X < A_n$	0
考核指标 2	考核完成程度	公司层面归属比例（M2）
各考核年度药品事业部销售收入实际增长率（Y）	$Y \geq B_m$	100%
	$B_n \leq Y < B_m$	$80\% + (Y - B_n) / (B_m - B_n) \times 20\%$
	$Y < B_n$	0

注：上述“营业收入”、“药品事业部销售收入”以公司经审计的年报数据为计算依据，下同。

若预留部分限制性股票于 2026 年 9 月 30 日（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分限制性股票于 2026 年 9 月 30 日后授予，则预留部分归属考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	各考核年度营业收入定比 2025 年增长 率（A）		各考核年度药品事业部销售收入定比 2025 年增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2027	10.00%	8.00%	125.00%	100.00%
第二个归属期	2028	15.00%	12.00%	175.00%	140.00%

各考核年度对应公司层面归属比例为 M，M 取以下 M1 及 M2 中的孰高值		
考核指标 1	考核完成程度	公司层面归属比例（M1）
各考核年度营业收入实际 增长率（X）	$X \geq A_m$	100%
	$A_n \leq X < A_m$	$80\% + (X - A_n) / (A_m - A_n) \times 20\%$
	$X < A_n$	0
考核指标 2	考核完成程度	公司层面归属比例（M2）
各考核年度药品事业部销 售收入实际增长率（Y）	$Y \geq B_m$	100%
	$B_n \leq Y < B_m$	$80\% + (Y - B_n) / (B_m - B_n) \times 20\%$
	$Y < B_n$	0

（二）满足激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的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优秀、良好、合格、不合格四个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核评级	个人层面归属比例（N）
优秀、良好	100%
合格	50%
不合格	0

若公司层面业绩考核指标达标，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数量×公司层面归属比例（M）×个人层面归属比例（N）。

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/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激励计划。

六、考核期间和次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予部分的考核年度为2026-2027年，若预留授予部分在2026年9月30日（含当日）前授予，则预留授予部分的考核年度与首次授予部分一致；若预留授予部分在2026年9月30日后授予，则预留授予部分考核年度为2027-2028年。

（二）考核次数

公司层面的业绩考核与个人层面的绩效考核，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，人力资源部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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向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，经提名与薪酬委员会批准后由人

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）本办法经公司股东会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

江苏浩欧博生物医药股份有限公司

董事会

2026年8月25日