

贝达药业股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

贝达药业股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司长效激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司及子公司董事、高级管理人员及其他管理人员、核心技术（业务）人员的积极性和创造性，使其勤勉尽责地开展工作，确保公司发展战略与经营目标的实现，制订了《贝达药业股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施和规范运行，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》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理第二章公司治理：第二节股权激励》等相关法律法规、规范性文件和《贝达药业股份有限公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

一、 总则

1、 考核目的

制定本办法是为了加强本次激励计划执行的计划性，量化本次激励计划设定的具体指标，提高管理效率，充分调动公司管理团队及核心骨干的积极性，确保实现本次激励计划的各项业绩指标，促进公司长期、稳步、可持续发展。

2、 考核原则

考核评价应当坚持公开、公平、公正的原则，坚持股东利益、公司利益和激励对象个人利益一致原则；坚持激励薪酬与公司长远利益相结合的原则；坚持员工收入水平与公司效益及其责任权利相结合的原则；坚持激励和制约相结合的原则。

二、 考核的管理机构与考核期间

1、 考核的管理机构

（1）公司董事会薪酬与考核委员会负责本次激励计划考核的领导、组织及审核工作，并根据考核结果确定激励对象各归属期的归属资格与归属数量；

(2) 公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会领导下负责实施具体考核工作；

(3) 公司人力资源部、财务部负责考核的相关数据、材料的收集与提供，并对所提供数据的真实性和可靠性负责；

(4) 公司董事会负责考核结果的最终审核。

2、考核期间

本办法的考核期间为激励对象计划归属限制性股票的前一个会计年度，即考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

三、考核范围

本办法适用于本次激励计划确定的所有激励对象，分别为以下人员：

- 1、公司部分董事、高级管理人员（不包括独立董事、监事）；
- 2、公司及子公司其他管理人员、核心技术（业务）人员。

所有激励对象必须为本次激励计划的考核期内公司或子公司的员工。

四、考核内容与指标体系

本次激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核，激励对象获授的限制性股票能否归属将根据公司、激励对象个人两个层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核要求

本次激励计划在2024年至2026年三个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

(1) 首次授予的限制性股票

归属安排	对应考核年度	公司业绩考核目标
第一个归属期	2024年	公司满足以下两个条件之一，视为完成： 1、以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于5%； 2、2024年获受理的IND（含新增适应症）数量、获受理的NDA/BLA（含新增适应症）数量不少于2个。

第二个归属期	2025年	公司满足以下两个条件之一，视为完成： 1、以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于10%； 2、2025年获受理的IND（含新增适应症）数量、获受理的NDA/BLA（含新增适应症）数量不少于2个；或2024年-2025年累计获受理的IND（含新增适应症）数量、获受理的NDA/BLA（含新增适应症）数量不少于4个。
第三个归属期	2026年	公司满足以下两个条件之一，视为完成： 1、以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于20%； 2、2026年获受理的IND（含新增适应症）数量、获受理的NDA/BLA（含新增适应症）数量不少于3个；或2024年-2026年累计获受理的IND（含新增适应症）数量、获受理的NDA/BLA（含新增适应症）数量不少于7个。

(2) 预留授予的限制性股票

归属安排	对应考核年度	公司业绩考核目标
预留部分第一个归属期	2025年	公司满足以下两个条件之一，视为完成： 1、以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于10%； 2、2025年获受理的IND（含新增适应症）数量、获受理的NDA/BLA（含新增适应症）数量不少于2个；或2024年-2025年累计获受理的IND（含新增适应症）数量、获受理的NDA/BLA（含新增适应症）数量不少于4个。
预留部分第二个归属期	2026年	公司满足以下两个条件之一，视为完成： 1、以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于20%； 2、2026年获受理的IND（含新增适应症）数量、获受理的NDA/BLA（含新增适应症）数量不少于3个；或2024年-2026年累计获受理的IND（含新增适应症）数量、获受理的NDA/BLA（含新增适应症）数量不少于7个。

注：上述“营业收入”以经注册会计师审计的合并报表数据为准。

若公司未能完成上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核年度计划归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

2、激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，根据激励对象职务性质的不同，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股票

数量。具体如下：

①绩效考核以等级或 10 分制为考核结果的员工

考核等级	个人绩效考核结果		
	A/A+/9 分及以上	B/8 (含) -9 分 (不含)	C/8 分 (不含) 以下
个人层面归属比例	100%	85%	0

②绩效考核以目标达成率为考核结果的员工

考核等级	个人绩效考核结果			
	100%或以上	90 (含) -100% (不含)	85 (含) -90% (不含)	85% (不含) 以下
个人层面归属比例	100%	95%	85%	0

在公司层面业绩目标达成的前提下，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限制性股票数量×个人层面归属比例。

激励对象只有在上一年度绩效考核合格并经公司董事会、监事会审议通过后，方达成该考核年度对应归属期的个人归属条件，激励对象可按照考核结果对应的归属比例计算实际可归属的限制性股票，若因个人层面绩效考核不合格或经公司董事会、监事会审议未通过导致激励对象当期全部或部分已授予的限制性股票不能归属，则该部分限制性股票作废失效，不能递延至以后年度归属。激励对象在考核期内发生岗位变动的，以归属前考核年度末的考核结果作为当期最终个人绩效考核结果。

所有激励对象在各归属期对应的归属条件成就的董事会决议公告日前（含公告日）须为公司及子公司在职员工。

五、考核程序

- 1、每一考核年度公司层面业绩数据由财务部提供，报董事会审批确定；
- 2、每一考核年度由公司按绩效管理办法确定考核对象个人的年度工作绩效目标。考核期结束后，人力资源部组织具体考核操作，收集、汇总相关考核数据，统一制作表格，组织考核评分，并将初步汇总的考核结果提交董事会薪酬与考核委员会审核；
- 3、考核结果初步汇总后，董事会薪酬与考核委员会应于五个工作日内公布

考核结果；

4、考核对象如对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

5、完成考核对象的申诉答复后，董事会薪酬与考核委员会对考核结果再次修订（如有）确认后报董事会审议；

6、经董事会审议通过后的考核结果为最终考核结果，作为董事会确认激励对象限制性股票归属的依据。

六、考核结果档案管理

考核结束后，人力资源部等相关部门应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

七、附则

1、本办法由公司董事会制定、解释与修订。

2、本办法中的有关条款，如与国家有关法律法规、规范性文件、本次激励计划相冲突，按照国家有关法律法规、规范性文件、本次激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律法规、规范性文件、本次激励计划的规定执行。

3、本办法自股东大会审议通过之日并自本次激励计划生效后实施。

贝达药业股份有限公司董事会

2023 年 11 月 17 日