

广东溢多利生物科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东溢多利生物科技股份有限公司（以下简称“溢多利”或“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东利益、公司利益和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”“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》《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》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》和限制性股票激励计划的规定，结合公司实际情况，制定《广东溢多利生物科技股份有限公司 2025 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

为加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划各项业绩指标；同时，也为引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工绩效和贡献，为本次激励计划执行提供客观、全面评价依据。

二、考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开原则考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合，与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

三、考核范围

本细则适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括公司核心管理人员、核心技术人员、核心业务人员。

四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作

(二) 公司人力资源部、总裁办、财务部等相关部门组成考核小组负责具体考核工作，并向公司及公司董事会薪酬与考核委员会负责并报告考核工作。

(三) 公司总裁办、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) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标设置与评分办法

激励对象获授的权益能否归属，将根据公司、激励对象个人两个层面的考评结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核指标设置与评分办法

本激励计划在 2025 年-2027 年会计年度中，按年度对公司层面业绩指标进行考核。本激励计划首次授予的限制性股票的归属安排、业绩考核目标及股票归属比例如下：

	归属期	对应考核年度	营业收入相对于 2024 年增长率
首次授予的限制性股票	第一个归属期	2025 年	10%
	第二个归属期	2026 年	20%
	第三个归属期	2027 年	30%

注：营业收入指经会计师事务所审计后的上市公司营业收入。

若预留部分在 2025 年第三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下所示：

	归属期	对应考核年度	营业收入相对于 2024 年增长率
预留授予的限制性股票	第一个归属期	2025 年	10%
	第二个归属期	2026 年	20%
	第三个归属期	2027 年	30%

若预留部分在 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

	归属期	对应考核年度	营业收入相对于 2024 年增长率
预留授予的限制性股票	第一个归属期	2026 年	20%
	第二个归属期	2027 年	30%

公司层面业绩考核股票归属比例计算方法：如公司达到上述业绩考核指标，公司层面的股票归属比例（X）即为 100%；如公司未达到上述业绩考核目标，所

有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面绩效考核指标设置与评分办法

激励对象当年实际可归属的限制性股票数量与其本人当年度综合得分挂钩，集团销售业务单元激励对象根据其当年销售任务完成情况计算个人综合得分，确定其个人层面股票归属比例（Y）；集团其他业务单元、公司利润中心业务单元、公司成本中心业务单元激励对象根据其对应业务单元绩效考核评分计算个人综合得分，确定其个人层面股票归属比例（Y）。

考评结果	优秀	良好	不合格
激励对象个人或其业务单元考核综合得分	$A \geq A_m$	$A_n \leq A \leq A_m$	$A < A_n$
个人层面股票归属比例（Y）	100%	$(A - A_n) / (A_m - A_n) \times 30\% + 70\%$	0%

注：上表中，A为考核指标完成额，A_m为目标值，A_n为触发值。目标值为公司下达的当年任务值，触发值为公司下达的当年任务值的80%，其中集团销售业务单元激励对象指标触发值为其本人上年度的实际销售额，即该类激励对象当年销售额不得低于其本人上年度的销售额；公司利润中心业务单元激励对象指标触发值为其所在业务单元上年度的营业收入，即该类激励对象所在利润中心业务单元营业收入不得低于其上年度营业收入。如激励对象当年度被调整业务单元或销售市场或客户，则相应调整其上年度考核基数。

（三）考评结果与股票归属挂钩办法

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（X）×个人层面归属比例（Y）。

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或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间

本激励计划考核年度为2025-2027年三个会计年度，公司层面业绩考核及个人层面绩效考核均每年各考核一次。

七、考核程序

公司总裁办、人力资源部、财务部等相关部门在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果应用及管理

（一）考核结果作为限制性股票归属的依据

（二）考核结果反馈与申诉

被考评对象有权了解本人考核结果。公司人力资源部、总裁办需在考核结束后 5 个工作日内，将考核结果对应通知所考核的激励对象。

如被考核对象对本人考核结果有异议，可与人力资源部、总裁办等相关部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向公司薪酬与考核委员会申诉，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。

（三）考核结果归档

考核结束后，人力资源部、总裁办等相关部门应将考核结果等记录材料作为保密资料归档保存。

为保证考评记录的有效性，记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字确认。

考评记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬与考核委员会统一组织销毁。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、解释及修改。如果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本次股权激励计划生效后实施。

广东溢多利生物科技股份有限公司

董事会

2025 年 2 月 19 日