

江苏艾迪药业股份有限公司

2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

江苏艾迪药业股份有限公司（以下简称“公司”）为了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，按照收益与贡献匹配的原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《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》（以下简称“《自律监管指南》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制订了《江苏艾迪药业股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》公司股票期权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

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 2025 年股票期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 2025 年股票期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股票期权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，包括在公司任职的董事、高级管理人员及核心技术（业务）骨干人员。

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）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部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

本激励计划的考核年度为2025-2026两个会计年度，每个会计年度考核一次；

针对公司层面非营销体系激励对象 28 名，各年度的业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	考核年度公司净利润（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权期	2025	0 元	不适用
第二个行权期	2026	1 亿元	0.75 亿元
指标		完成度	指标对应系数
第一个行权期公司层面非营销体系期权成就比例 X1		$A > A_m$	$X1=1$
		$A \leq A_m$	$X1=0$
第二个行权期公司层面非营销体系期权成就比例 X1		$A \geq A_m$	$X1=1$
		$A_n \leq A < A_m$	$X1=A/A_m$
		$A < A_n$	$X1=0$
2025-2026 年度：公司层面非营销体系的行权系数为 X1			

针对公司层面营销体系激励对象 17 名，各年度的业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	考核年度 HIV 药物营业收入（B）	
		目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个行权期	2025	4 亿元	3.2 亿元
第二个行权期	2026	6 亿元	4.8 亿元
指标		完成度	指标对应系数

公司层面营销体系期权成就比 例 X2	$B \geq B_m$	$X2=1$
	$B_n \leq B < B_m$	$X2=B/B_m$
	$B < B_n$	$X2=0$
2025-2026 年度：公司层面营销体系的行权系数为 X2		

注：1、上述“净利润”以归属于上市公司股东的净利润为计算依据；

2、上述“营业收入”以公司合并报表营业收入为准；

3、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。

股票期权行权条件达成，则激励对象可按照本激励计划的规定行权，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）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行权的股份数量。激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。

非营销体系激励对象个人考核评价结果分为“S”、“A”、“B”、“C”、“D”、“E”六个等级。届时根据下表确定非营销体系激励对象的个人层面期权成就比例，具体如下：

考核结果	达标				需改善	不达标
	S	A	B	C	D	E
个人层面非营销体系 期权成就比例	100%				50%	0%

注：若非营销体系激励对象个人考核评价结果为“E”，则其对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

营销体系激励对象在各考核期内由公司综合考评结果 P 确定其个人层面期权成就比例，具体如下：

综合结果 P	个人层面营销体系期权成就比例
$P > 100\%$	100%
$70\% \leq P \leq 100\%$	P
$P < 70\%$	0%

注：若营销体系激励对象个人考核评价结果 $P < 70\%$ ，则其对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

对公司非营销体系激励对象的业绩考核：

激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×公司层面非营销体系期权成就比例×50%+个人当期计划行权的股票期权数

量×个人层面非营销体系期权成就比例×50%

若公司层面非营销体系当期业绩水平未达到业绩考核目标触发值的，所有非营销体系激励对象对应考核当年的股票期权均不得行权，由公司注销。

对公司营销体系激励对象的业绩考核：

激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×公司层面营销体系期权成就比例×50%+个人当期计划行权的股票期权数量×个人层面营销体系期权成就比例×50%

若公司层面营销体系业绩水平未达到业绩考核目标触发值的，所有营销体系激励对象对应考核当年的股票期权均不得行权，由公司注销。

激励对象按照个人当年实际行权数量行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本次激励计划考核期间为 2025-2026 两个会计年度，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，人力资源部应在考核工作结束后 5 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 5 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）本办法经公司股东会审议通过并自 2025 年股票期权激励计划生效后实施。

江苏艾迪药业股份有限公司董事会

2025 年 6 月 28 日