普洛药业股份有限公司

2026年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证普洛药业股份有限公司（以下简称“”公司”）2026年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，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，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》等有关法律、法规、规范性文件和《普洛药业股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，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2026年股票期权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥此次股权激励的作用，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，从而提高管理绩效水平，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激励计划的所有激励对象。

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、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

1、本激励计划首次授予部分将 2026 年至 2029 年四个会计年度作为业绩考核年度，具体公司层面业绩考核指标如下：

行权期	考核年度	具体考核要求
第一个行权期	2026 年	以公司 2025 年净利润为基数，2026 年公司净利润增长率不低于 10%
第二个行权期	2027 年	以公司 2025 年净利润为基数，2027 年公司净利润增长率不低于 20%
第三个行权期	2028 年	以公司 2025 年净利润为基数，2028 年公司净利润增长率不低于 35%
第四个行权期	2029 年	以公司 2025 年净利润为基数，2029 年公司净利润增长率不低于 50%

注：1.净利润指剔除公司有效期内的股权激励计划及/或员工持股计划的股份支付费用后经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润（下同）。

2.上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实际承诺。

2、本激励计划预留授予部分将 2027 年至 2029 年三个会计年度作为业绩考核年度，具体公司层面业绩考核指标如下：

行权期	考核年度	具体考核要求
第一个行权期	2027 年	以公司 2025 年净利润为基数，2027 年公司净利润增长率不低于 20%
第二个行权期	2028 年	以公司 2025 年净利润为基数，2028 年公司净利润增长率不低于 35%
第三个行权期	2029 年	以公司 2025 年净利润为基数，2029 年公司净利润增长率不低于 50%

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）事业部层面业绩考核要求

激励对象当期可行权的股票期权数量需与 CDMO 事业部上一年度的业绩考核指标完成情况挂钩，根据 CDMO 事业部的业绩完成情况确认事业部行权比例（X），具体业绩考核要求按照公司与各激励对象签署的相关协议执行。

若事业部层面业绩考核未达标/未完全达标，激励对象考核当年未能行权的股票期权由公司注销。

（三）个人层面绩效考核要求

根据《普洛药业股份有限公司2026年股票期权激励计划实施考核管理办法》，激励对象在绩效考核满足条件的前提下，相应的股票期权方能行权，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，个人层面可行权比例按下表考核结果确定：

个人绩效考核结果	A+	A	B+	B	C
个人层面行权比例（S）	100%			0%	

据此，在公司层面业绩考核及事业部层面业绩考核均达标的前提下，激励对象当年实际行权的权益数量=个人当年计划行权的数量×事业部层面行权比例（X）×个人层面行权比例（S）。激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授股票期权的各行权期的前一个会计年度。

（二）考核次数

股权激励计划实施期间，按每个年度一次进行考核。

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，薪酬与考核委员会应在考核工作结束后10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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在15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定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件等规定存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件等规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

普洛药业股份有限公司董事会

2026年3月10日