

睿智医药科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

睿智医药科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，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“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股票上市规则》、《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》等有关法律法规、规章和规范性文件以及公司章程、公司限制性股票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。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对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

本激励计划在 2025 年-2027 年会计年度中, 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:

归属期	营业收入增长率 (A)		净利润 (B)	
	目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	以 2024 年营业收入为基数, 2025 年营业收入增长率不低于 25%。	以 2024 年营业收入为基数, 2025 年营业收入增长率不低于 15%。	2025 年净利润为正值。	2025 年净利润为正值。
第二个归属期	以 2025 年营业收入为基数, 2026 年营业收入增长率不低于 35%。	以 2025 年营业收入为基数, 2026 年营业收入增长率不低于 15%。	2026 年净利润不低于 1 亿元。	2026 年净利润不低于 5000 万元。
第三个归属期	以 2026 年营业收入为基数, 2027 年营业收入增长率不低于 50%。	以 2026 年营业收入为基数, 2027 年营业收入增长率不低于 15%。	2027 年净利润不低于 2 亿元。	2027 年净利润不低于 1 亿元。
考核指标	业绩完成比例		指标对应系数	
营业收入增长率 (A)、 净利润 (B)	$A \geq Am$ 且 $B \geq Bm$		$X=100\%$	
	$An \leq A < Am$ 且 $Bn \leq B < Bm$		$X=A/Am$ 和 B/Bm 二者较低值	
	$A < An$ 或 $B < Bn$		$X=0$	

注: 1、上述“营业收入”、“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述“净利润”指标剔除股权激励股份支付费用影响。

若预留授予部分在 2025 年 9 月 30 日前授予, 则预留授予部分公司层面的业绩考核安排与首次授予部分一致; 若预留授予部分在 2025 年 9 月 30 日后授予, 则预留部分公司层面的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度, 每个会计年度考核一次, 具体考核目标如下表所示:

归属期	营业收入增长率 (A)		净利润 (B)	
	目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归	以 2025 年营业收入为	以 2025 年营业收入为	2026 年净利润	2026 年净利

属期	基数，2026 年营业收入增长率不低于 35%。	基数，2026 年营业收入增长率不低于 15%。	不低于 1 亿元。	润不低于 5000 万元。
第二个归属期	以 2026 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 50%。	以 2026 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 15%。	2027 年净利润不低于 2 亿元。	2027 年净利润不低于 1 亿元。
考核指标	业绩完成比例		指标对应系数	
营业收入增长率 (A)、 净利润 (B)	A ≥ Am 且 B ≥ Bm		X=100%	
	An ≤ A < Am 且 Bn ≤ B < Bm		X=A/Am 和 B/Bm 二者较低值	
	A < An 或 B < Bn		X=0	

注：1、上述“营业收入”、“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述“净利润”指标剔除股权激励股份支付费用影响。

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）满足公司事业部层面业绩考核要求

激励对象的业绩考核统一以公司经营结果为基础，并结合岗位属性设置差异化的业绩归属规则。

对于事业部所属激励对象，在公司层面经营结果考核的基础上，同时纳入其所属事业部的经营业绩完成情况进行综合评估，并据此确定其事业部层面归属比例 (Y)。事业部层面考核的指标口径、组织实施及结果应用，按照公司现行薪酬与考核的相关制度执行。激励对象事业部考核结果划分为 A、A-、B+、B、B-、C、D 七个档次，届时根据以下考核评级表确定对应的事业部层面归属比例 (Y)：

事业部考核结果	A	A-	B+	B	B-	C	D
事业部归属比例 (Y)	100%	95%	85%	80%	70%	50%	0%

对于非事业部所属激励对象，其业绩考核以公司层面经营结果为主，并结合其岗位职责对应的绩效要求进行评估，不适用事业部经营业绩完成情况的归属比例 (Y) 规则。

（三）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的考核按照公司现行薪酬与考核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 A+、A、A-、B+、B、B-、C、D 八个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

绩效考核结果	A+、A	A-	B+	B	B-	C	D
个人归属比例 (N)	100%	95%	90%	85%	80%	0%	0%

若公司层面业绩考核达标，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股票数量×公司层面归属比例 (X) ×事业部层面归属比例 (Y) ×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。

六、考核结果的运用

(一) 若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

(二) 若各年度公司层面业绩考核达标，事业部所属激励对象个人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) ×事业部层面归属比例 (Y) ×个人层面归属比例 (N)。

非事业部所属激励对象，其业绩考核以公司层面经营结果为主，并结合其岗位职责对应的绩效要求进行评估，不适用事业部经营业绩完成情况的归属比例 (Y) 规则。

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。

七、考核期间

激励对象计划归属限制性股票的前一会计年度。

八、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。

九、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，员工直接主管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 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（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。

十、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股权激励计划生效后实施。

睿智医药科技股份有限公司董事会

2026 年 2 月 27 日