

博济医药科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

博济医药科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动核心团队的积极性，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，确保实现公司发展战略和经营目标，制定了《博济医药科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“本激励计划”或“本计划”)，为保证本激励计划能够顺利实施，公司根据《公司法》《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》的规定，结合公司实际情况，制订了 2024 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

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，促进公司和员工共同成长，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激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

- 1、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。
- 2、公司行政人力部负责具体实施考核工作。行政人力部对董事会薪酬与考

核委员会负责及报告工作。

3、公司行政人力部、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

4、公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年的归属条件之一，各年度对应归属批次的业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于32%；
第二个归属期	以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于74%；
第三个归属期	以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于132%；

注：“营业收入”以经会计师事务所审计的合并报表为准，以上业绩考核目标不属于公司对投资者作出的业绩承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，作废失效。

2、个人层面绩效考核要求

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，对激励对象每个考核年度的综合考评结果进行评分，具体情况如下表所示：

考评结果	A	B	C	D
评分	100-85分	84-75分	74-60分	60分以下
个人归属比例	100%	90%	80%	0

如公司满足当年公司层面业绩考核要求，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数量×个人层面归属比例。

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、考核期间与次数

本次激励计划授予限制性股票的考核期间为 2024-2026 三个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核在本次股权激励期间每年度考核一次。

七、考核程序

公司行政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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的归属资格及数量。

八、考核结果管理

1、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，可与行政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。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

1、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。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

博济医药科技股份有限公司董事会

2024 年 3 月 19 日