

上海泓博智源医药股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海泓博智源医药股份有限公司（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，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司制定了《上海泓博智源医药股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）。

为保证公司 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，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》（以下简称“《管理办法》”）《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规、规范性文件及《上海泓博智源医药股份有限公司章程》《激励计划（草案）》等有关规定，结合公司实际情况，特制订《上海泓博智源医药股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，保证本激励计划的顺利实施，进而促进公司长期战略目标的实现。

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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织考核工作。

(二) 公司行政人事部、财务部等相关部门组成考核小组负责具体实施考核工作，考核小组负责向薪酬与考核委员会报告工作。

(三) 公司行政人事部、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。

薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

四、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。

所有激励对象必须在本次激励计划的考核期内与公司（含子公司）存在劳动或聘用关系。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
	公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%
第一个归属期	以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 30.00%。	以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 20.00%。
第二个归属期	以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 69.00%。	以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 56.00%。
第三个归属期	以 2023 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 119.70%。	以 2023 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 102.80%。

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；

2、上述限制性股票归属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。

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露之前（不含披露日）授出，预留授予的限制性股票考核年度及考核目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露之后（含披露日）授出，预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
	公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%
第一个归属期	以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 69.00%。	以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 56.00%。
第二个归属期	以 2023 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 119.70%。	以 2023 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 102.80%。

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；
2、上述限制性股票归属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。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

公司薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照考核结果确定激励对象实际归属的比例。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B+”、“B”、“C”、“D”五个等级，分别对应个人层面归属比例如下表所示：

个人考核评价结果	A	B+	B	C	D
个人层面归属比例	100%		80%		0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例×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的部分，作废失效，不可递延至下期归属。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2025-2027 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归属条件之一。

七、考核程序

公司行政人事部、财务部等相关部门组成的考核小组在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薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，行政人事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。

2、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 个工作日内与行政人事部沟通解决。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。

3、考核结果作为限制性股票归属与否的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，行政人事部应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存 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可由行政人事部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）若本办法与监管机构发布的最新法律、法规存在冲突，则以最新的法

律、法规规定为准。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

上海泓博智源医药股份有限公司董事会

2024年10月31日