

证券代码：300149

证券简称：睿智医药

公告编号：2026-06

睿智医药科技股份有限公司

关于调整 2025 年限制性股票激励计划的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

睿智医药科技股份有限公司（以下简称“公司”或“睿智医药”）于 2026 年 2 月 27 日召开第六届董事会第十五次会议，审议通过了《关于调整 2025 年限制性股票激励计划的议案》，拟对公司 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）的部分考核要求进行调整，并相应修订《2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划（草案）》）及其摘要和《2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称《考核管理办法》）中的相关内容（以下简称“本次调整”），上述事项尚需提交公司股东会审议，现将有关事项说明如下：

一、已履行的决策程序和信息披露情况

1、2025 年 4 月 27 日，公司召开第六届董事会第六次会议，会议审议通过了《关于公司<2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》以及《关于提请股东会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等议案。

同日，公司召开第六届监事会第六次会议，审议通过了《关于公司<2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》以及《关于核实公司<2025 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。

2、2025 年 4 月 30 日至 2025 年 5 月 9 日，公司内部对本次拟激励对象的姓名和职务进行了公示。在公示期内，公司薪酬与考核委员会未收到任何人对激励对象提出的异议。2025 年 5 月 21 日，公司披露了《董事会薪酬与考核委员会关于公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》（公告编号：2025-42）。

3、2025 年 5 月 30 日，公司召开 2024 年年度股东会，审议通过了《关于公司<2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年限制性股票激励

计划实施考核管理办法>的议案》《关于授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》。公司对本激励计划的内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况进行了自查，并于2025年5月30日披露了《关于公司2025年限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》（公告编号：2025-45）。

4、2025年7月11日，公司召开第六届董事会第九次会议，审议通过了《关于调整2025年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单和授予数量的议案》《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。薪酬与考核委员会对首次授予日的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

5、2026年2月27日，公司召开第六届董事会第十五次会议，审议通过了《关于调整2025年限制性股票激励计划的议案》。公司拟对2025年限制性股票激励计划的部分考核指标进行调整，并相应修订《激励计划（草案）》及其摘要和《考核管理办法》中的相关内容。公司董事会薪酬与考核委员会已审议通过本次调整并出具了核查意见。

二、本次调整事项说明

根据公司现阶段各业务部门发展情况及内部考核机制的调整，经过公司审慎研究，为持续有效发挥2025年限制性股票激励计划的激励作用，拟新增事业部层面业绩考核要求，同时对激励对象个人层面绩效考核要求进行细化，具体调整情况如下：

1、对《激励计划（草案）》“第八章 限制性股票的授予与归属条件”之“二、限制性股票的归属条件”进行调整

调整前：

“5、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，其中，事业部层面依据激励对象所属事业部考核标准对其进行考核，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、B、C、D四个档次，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（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人归属比例（N）	100%	100%	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）×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。”

调整后：

“5、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。

6、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。”

2、对《激励计划（草案）》“第八章 限制性股票的授予与归属条件”之“三、考核指标的科学性和合理性说明”进行调整

调整前：

“三、考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划的考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入和净利润。营业收入是衡量企业经营状况和市场占有能力，预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，也是反映企业成长性的有效指标。净利润能够真实反映公司的盈利能力，是衡量企业经营效益和成长性的有效性指标。公司所设定的业绩考核目标充分考虑了公司过往、目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，指标设定合理、科学，有助于调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，公司对所有激励对象个人设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。”

调整后：

“三、考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划的考核指标分为三个层面，分别为公司层面业绩考核、**事业部层面业绩考核**和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入和净利润。营业收入是衡量企业经营状况和市场占有能力，预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，也是反映企业成长性的有效指标。净利润能够真实反映公司的盈利能力，是衡量企业经营效益和成长性的有效性指标。公司所设定的业绩考核目标充分考虑了公司过往、目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，指标设定合理、科学，有助于调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。**此外，公司设置了事业部层面业绩考核，涉及的激励对象所属事业部层面的归属比例，将根据其事业部考核业绩达标完成度情况决定，综合考虑了实现可能性、挑战性且兼顾激励作用。**

除公司和**事业部层面的业绩考核**外，公司对所有激励对象个人设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。”

3、对《激励计划（草案）》“第十章 限制性股票的会计处理”之“二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响”进行调整

调整前：

“二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日第二类限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设 2025 年 5 月中旬授予，根据中国会计准则要求，本激励计划授予限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

授予限制性股票数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2025 年（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）	2028 年（万元）
4,460.00	11,903.74	4,305.76	4,706.60	2,284.82	606.56

注：1. 上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2. 上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。”

调整后：

“二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日第二类限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设 2025 年 5 月中旬授予，根据中国会计准则要求，本激励计划授予限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

授予限制性股票数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2025 年（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）	2028 年（万元）
4,460.00	11,903.74	4,305.76	4,706.60	2,284.82	606.56

注：1. 上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核、**事业部层面业绩考核**或个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2. 上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。”

除上述调整内容外，本次激励计划其他内容不变，《激励计划（草案）》及其摘要、《考核管理办法》中的相关内容同步进行修订。

三、本次调整对公司的影响

本次调整是根据公司现阶段各业务部门发展情况及内部考核机制调整情况进行的，调整后的考核体系更具科学性、合理性，将有利于保障公司 2025 年限制性股票激励计划的顺利实施，更好地吸引和留住核心人才，充分调动其积极性和创造性。本次对 2025 年限制性股票激励计划进行调整不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，不存在导致加速行权或提前解除限售以及降低行权价格或授予价格的情形，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

四、董事会薪酬与考核委员会意见

公司本次对 2025 年限制性股票激励计划部分考核指标进行调整，审议程序合法、合规，符合《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）等有关法律法规、规章和规范性文件以及《激励计划（草案）》的相关规定，本次调整系根据公司实际经营情况及内部考核机制的调整进行，有利于保障公司 2025 年限制性股票激励计划的顺利实施，进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制。本次调整不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，不存在导致加速行权或提前解除限售以及降低行权价格或授予价格的情形，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。因此，同意公司本次激励计划调整事项。

五、法律意见书的结论性意见

1、本次激励计划的调整已取得现阶段应当取得的批准与授权，尚需提交公司股东会审议，符合《管理办法》等法律、法规、规章、规范性文件的相关规定。

2、调整后的激励计划符合《管理办法》等法律、法规、规章、规范性文件的相关规定，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

六、备查文件

1、第六届董事会第十五次会议决议；

2、北京市竞天公诚律师事务所上海分所关于睿智医药科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划调整事项之法律意见书。

特此公告。

睿智医药科技股份有限公司

董事会

2026年2月27日