

重庆博腾制药科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证重庆博腾制药科技股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划（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，充分调动公司管理人员及核心骨干的积极性，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《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、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理团队及核心骨干的积极性，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，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力。

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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）公司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）公司人力资源中心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，人力资源中心对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源中心、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、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的第一类限制性股票/第二类限制性股票，以及在 2026 年 9 月 30 日前预留授予的第二类限制性股票，解除限售/归属考核年度为 2026-2029 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，根据公司业绩考核指标的完成情况核算各年度公司层面解锁/归属比例。各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售/ 归属期	对应考 核年度	营业收入考核目标	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解 除限售/归 属期	2026 年	2026 年营业收入不低于 37.6 亿元	2026 年营业收入不低于 36.6 亿元
第二个解 除限售/归 属期	2027 年	2026 年和 2027 年两年营业收入合计不低于 79.3 亿元	2026 年和 2027 年两年营业收入合计不低于 75.8 亿元
第三个解 除限售/归 属期	2028 年	2026 年、2027 年和 2028 年三年营业收入合计不低于 126.0 亿元	2026 年、2027 年和 2028 年三年营业收入合计不低于 117.7 亿元
第四个解 除限售/归 属期	2029 年	2026 年、2027 年、2028 年和 2029 年四年营业收入合计不低于 178.8 亿元	2026 年、2027 年、2028 年和 2029 年四年营业收入合计不低于 162.5 亿元

本激励计划在 2026 年 9 月 30 日后预留授予的第二类限制性股票归属考核年度为 2027-2029 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，根据公司业绩考核指标的完成情况核算各年度公司层面归属比例。各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售/ 归属期	对应考 核年度	营业收入考核目标	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归 属期	2027 年	2026 年和 2027 年两年营业收入合计不低于 79.3 亿元	2026 年和 2027 年两年营业收入合计不低于 75.8 亿元
第二个归	2028 年	2026 年、2027 年和 2028 年三年	2026 年、2027 年和 2028 年三年

属期		营业收入合计不低于 126.0 亿元	营业收入合计不低于 117.7 亿元
第三个归属期	2029 年	2026 年、2027 年、2028 年和 2029 年四年营业收入合计不低于 178.8 亿元	2026 年、2027 年、2028 年和 2029 年四年营业收入合计不低于 162.5 亿元

注：1.上述“营业收入”以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据。

2.上述解锁/归属安排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。

按照以上业绩考核目标，各解除限售/归属期公司层面限制性股票的解除限售/归属比例（X）与对应考核年度营业收入完成值（A）相挂钩，具体解除限售/归属比例安排如下：

业绩指标	业绩完成度	公司层面解锁比例（X）
各考核年度营业收入完成值（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=75\%$
	$A < A_n$	$X=0$

若公司业绩考核目标未达到上述条件，相应解除限售/归属期内，激励对象对应考核当年已获授但尚未解除限售/归属的限制性股票不得解除限售/归属，由公司回购注销/作废。

（二）激励对象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制定的相关考核标准实施，个人层面系数（Y）将根据解除限售/归属前一年度个人层面考核结果确定：

前一年度个人层面考核结果	个人层面可解除限售/归属比例（Y）
绩效 B 及以上	100%
绩效 B（不含）以下	0

各解除限售/归属期内，若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当期实际可解除限售/归属的限制性股票数量=个人当年计划解除限售/归属的限制性股票数量×个人层面可解除限售/归属比例（Y）。

激励对象因个人绩效考核对应当期不能解除限售/归属的限制性股票由公司回购注销/作废，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划业绩考核对应的会计年度。

（二）考核次数

本激励计划首次授予的第一类限制性股票/第二类限制性股票，以及在 2026 年 9 月 30 日前预留授予的第二类限制性股票，考核年度为 2026-2029 年四个会计年度；本激励计划在 2026 年 9 月 30 日后预留授予的第二类限制性股票，考核年度为 2027-2029 年三个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源中心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、考核结果的反馈

被考核的激励对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源中心应当在考核结束后 5 个工作日内向考核对象通知考核结果。

如果被考核的激励对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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。

九、考核结果的管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

（三）为保证考核结果的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

十、附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、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本激励计划生效后实施。

重庆博腾制药科技股份有限公司董事会

2026 年 8 月 22 日