证券代码：300149　　证券简称：睿智医药　　公告编号：2026-45

睿智医药科技股份有限公司

关于2025年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的公告

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。

重要内容提示：

1、限制性股票拟归属数量：702.1815万股

2、归属股票来源：公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票

睿智医药科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年7月21日召开第六届董事会第二十次会议，审议通过了《关于2025年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》，根据公司《2025年限制性股票激励计划（草案修订稿）》的相关规定及公司2024年年度股东会的授权，董事会同意为2025年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）首次授予部分第一个归属期符合归属条件的107名激励对象办理702.1815万股第二类限制性股票的归属事宜。现将有关情况公告如下：

一、本激励计划批准及实施情况

（一）本激励计划方案及履行的程序

1、本激励计划主要内容

（1）股权激励方式：第二类限制性股票

（2）股票来源：公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票

（3）首次授予数量：4,456.00万股

（4）授予价格：3.05元/股

（5）激励人数：首次授予123人，包括公司董事、高级管理人员和核心骨干员工

（6）本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属比例

第一个归属期	自限制性股票授予之日起 12 个月后的首个交易日至限制性股票授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自限制性股票授予之日起 24 个月后的首个交易日至限制性股票授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自限制性股票授予之日起 36 个月后的首个交易日至限制性股票授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	40%

（7）任职期限、公司及事业部层面业绩考核要求及个人层面绩效考核要求

①激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

②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（Bm）**	**触发（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≧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。

③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。

④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、本激励计划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，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》。

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》。薪酬与考核委员会对本激励计划的调整发表了核查意见。

（6）2026 年 3 月 19 日，公司召开 2026 年第一次临时股东会，审议通过了《关于调整 2025 年限制性股票激励计划的议案》。

（7）2026 年 5 月 28 日，公司召开第六届董事会第十八次会议，审议通过了《关于向激励对象预留授予限制性股票的议案》。薪酬与考核委员会对预留授予日的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

（8）2026 年 7 月 21 日，公司召开第六届董事会第二十次会议，审议通过了《关于作废 2025 年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的第二类限制性股票的议案》《关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》。公司薪酬与考核委员会对前述事项及归属激励对象名单进

行核实并发表了核查意见。

（二）限制性股票首次授予情况（本次调整前）

授予日期	授予价格	授予数量	授予人数
2025 年 7 月 11 日	3.05 元/股	4,456.00 万股	123 人

（三）本次实施的股权激励计划内容与已披露的激励计划存在的差异

1、公司于 2025 年 7 月 11 日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》。鉴于 1 名激励对象因个人原因已离职，已不具备激励对象资格，根据公司 2024 年年度股东会的授权，董事会对本激励计划首次授予激励对象名单及授予数量进行了调整。经调整后，公司本激励计划首次授予的激励对象由 124 人调整为 123 人，首次授予的限制性股票数量由 4,460.00 万股调整为 4,456.00 万股。

2、公司分别于 2026 年 2 月 27 日、2026 年 3 月 19 日召开第六届董事会第十五次会议和 2026 年第一次临时股东会，审议通过了《关于调整 2025 年限制性股票激励计划的议案》。为持续有效发挥 2025 年限制性股票激励计划的激励作用，公司对 2025 年限制性股票激励计划的部分考核指标进行了调整，新增了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了细化。

3、公司于 2026 年 7 月 21 日召开第六届董事会第二十次会议，审议通过了《关于作废 2025 年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的第二类限制性股票的议案》《关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》。

因公司 8 名激励对象离职不再符合激励对象资格、1 名激励对象因个人原因自愿放弃本次归属以及公司层面业绩考核、事业部层面业绩考核、激励对象个人层面绩效考核未全部达到激励计划规定的全额归属条件，公司对部分已授予但尚未归属的第二类限制性股票进行作废，本次合计作废 759.9185 万股。经调整后，公司本激励计划首次授予的激励对象由 123 名调整为 115 名，首次授予的限制性股票数量由 4,456.00 万股调整为 3,696.0815 万股。

除上述调整外，本次实施的激励计划相关内容与已披露的激励计划不存在差异。

二、限制性股票归属条件说明

（一）董事会就限制性股票归属条件是否成就的审议情况

2026 年 7 月 21 日，公司召开第六届董事会第二十次会议，审议通过了《关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》。根据公司 2024 年年度股东会对董事会的授权，董事会认为公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期规定的归属条件已经成就，本次可归属数量为 702.1815 万股，同意公司按照激励计划的相关规定为 107 名符合条件的激励对象办理归属相关事宜。公司董事会薪酬与考核委员会对本次归属事项发表了同意的意见。

（二）激励对象归属符合激励计划规定的各项归属条件的说明

1、根据归属时间安排，激励计划首次授予限制性股票已进入第一个归属期

根据公司《2025 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》的相关规定，首次授予的限制性股票的第一个归属期为“自限制性股票授予之日起 12 个月后的首个交易日至限制性股票授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止”。本次激励计划授予日为 2025 年 7 月 11 日，因此首次授予的限制性股票的第一个归属期为 2026 年 7 月 13 日至 2027 年 7 月 9 日。

2、首次授予限制性股票第一个归属期归属条件成就的说明

根据公司 2024 年年度股东会的授权以及公司《2025 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》和《2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》的相关规定，本激励计划首次授予的限制性股票第一个归属期的归属条件已成就，现就归属条件成就情况说明如下：

归属条件	成就情况
（一）公司未发生如下任一情形： 1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告； 2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告； 3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形； 4、法律法规规定不得实行股权激励的情形； 5、中国证监会认定的其他情形。	公司未发生前述情形，符合归属条件。

<table>
<tr>
<td>
（二）激励对象未发生如下任一情形：
1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；
5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
6、中国证监会认定的其他情形。
</td>
<td>本次拟归属的激励对象未发生前述情形，符合归属条件。</td>
</tr>
<tr>
<td>
（三）归属期任职期限要求
激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。
</td>
<td>本次拟归属的激励对象符合归属任职期限要求。</td>
</tr>
<tr>
<td>
（四）公司层面业绩考核要求
<table>
<tr><th rowspan="2">归属期</th><th colspan="2">营业收入增长率（A）</th><th colspan="2">净利润（B）</th></tr>
<tr><th>目标值（Am）</th><th>触发值（An）</th><th>目标值（Bm）</th><th>触发值（Bn）</th></tr>
<tr><td>第一个归属期</td><td>以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 25%。</td><td>以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 15%。</td><td>2025 年净利润为正值。</td><td>2025 年净利润为正值。</td></tr>
</table>
<table>
<tr><th colspan="2">考核指标</th><th>业绩完成比例</th><th>指标对应系数</th></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="3">营业收入增长率（A）、净利润（B）</td><td>A≧Am 且 B≧Bm</td><td>X=100%</td></tr>
<tr><td>An≦A<Am 且 Bn≦B<Bm</td><td>X=A/Am 和 B/Bm 二者较低值</td></tr>
<tr><td>A<An 或 B<Bn</td><td>X=0</td></tr>
</table>
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。
</td>
<td>根据立信会计师事务所（特殊普通合伙）出具的公司 2025 年度《审计报告》（信会师报字[2026]第 ZI10320 号）：2025 年度公司实现营业收入 11.35 亿元，2025 年营业收入增长率为 16.96%，归属于公司股东并剔除股权激励股份支付费用影响后的净利润为 6,749.27 万元，满足第一个归属期公司层面业绩考核触发值 An、Bn 以及目标值 Bm 的要求，但不满足目标值 Am 的要求，公司层面归属比例为 67.84%。</td>
</tr>
<tr>
<td>
（五）事业部层面业绩考核要求
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，根据以下考核评级表确定对应的事业部层面归属比例（Y）：
<table>
<tr><th>事业部考核结果</th><th>A</th><th>A-</th><th>B+</th><th>B</th><th>B-</th><th>C</th><th>D</th></tr>
<tr><td>事业部归属比例（Y）</td><td>100%</td><td>95%</td><td>85%</td><td>80%</td><td>70%</td><td>50%</td><td>0%</td></tr>
</table>
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。
</td>
<td>根据公司现行薪酬与考核的相关规定，在 2025 年度事业部层面业绩考核中，3 个事业部考核结果为 A，所属激励对象 42 名，归属比例为 100%；1 个事业部考核结果为 B+，所属激励对象 24 名，归属比例为 85%；1 个事业部考核结果为 B-，所属激励对象 7 名，归属比例为 70%；2 个事业部考核结果为 D，所属激励对象 5 名，归属比例为 0%；非事业部所属激励对象 37 名，不适用事业部经营业绩完成情况的归属比例（Y）规则。</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>
（六）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，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：
<table>
<tr><th>绩效考核结果</th><th>A+、A</th><th>A-</th><th>B+</th><th>B</th><th>B-</th><th>C</th><th>D</th></tr>
<tr><td>个人归属比例（N）</td><td>100%</td><td>95%</td><td>90%</td><td>85%</td><td>80%</td><td>0%</td><td>0%</td></tr>
</table>
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）。
</td>
<td>本考核期内，8 名激励对象已离职，不再符合激励资格，对应权益不得归属；在职激励对象中：64 名激励对象考核结果为 A+或 A，个人层面归属比例为 100%；3 名激励对象考核结果为 A-，个人层面归属比例为 95%；1 名激励对象考核结果为 B+，个人层面归属比例为 90%；41 名激励对象考核结果为 B，个人层面归属比例为 85%，其中 1 名激励对象因个人原因自愿放弃本次归属；2 名激励对象考核结果为 B-，个人层面归属比例为 80%；4 名激励对象考核结果为 C，个人层面归属比例为 0%。</td>
</tr>
</table>

（三）部分未达到归属条件的限制性股票的处理方法

公司对于部分未达到归属条件的限制性股票作废失效处理，详见公司《关于作废 2025 年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的第二类限制性股票的公告》（公告编号：2026-44）。

三、本次归属的具体情况

（一）首次授予日：2025 年 7 月 11 日。

（二）归属数量：702.1815 万股。

（三）归属人数：107 人。

（四）授予价格：3.05 元/股。

（五）股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

（六）激励对象名单及归属情况

序号	姓名	国籍	职务	已获授的限制性股票数量（万股）	本次可归属股数（万股）	本次归属数量占已获授限制性股票的比例
1	樊世新	中国	董事	180.00	36.6336	20.35%
2	查胤群	中国	首席财务官	100.00	19.3344	19.33%
3	颜建章	马来西亚	核心骨干员工	100.00	20.3520	20.35%
4	陈启宽	中国台湾	核心骨干员工	45.00	9.1584	20.35%
5	梁贵合	美国	核心骨干员工	40.00	8.1408	20.35%
6	孙群	中国台湾	核心骨干员工	15.00	3.0528	20.35%

核心骨干员工（101 人）	3,370.00	605.5095	17.97%
合计	3,850.00	702.1815	18.24%

注：1、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致；

2、上述激励对象名单已剔除离职人员、自愿放弃本次归属人员及本期不能归属人员；

3、首次授予激励对象许剑先生在首次授予时担任公司董事会秘书，于 2025 年 11 月 28 日因工作调整，不再担任公司董事会秘书，其辞职后继续在公司担任其他职务，为公司核心骨干员工。

四、董事会薪酬与考核委员会对归属条件是否成就以及归属激励对象名单的核实情况

公司董事会薪酬与考核委员会对 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件是否成就及归属激励对象名单进行了核查，认为：

公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分已进入第一个归属期，且第一个归属期的归属条件已经成就，本次可归属数量为 702.1815 万股，同意公司按照激励计划相关规定为符合条件的 107 名激励对象办理归属相关事宜。本事项符合《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）及公司《2025 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》等相关规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期 107 名激励对象符合《公司法》《证券法》等法律法规、规则及规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》《上市规则》等法律法规、规章及规范性文件规定的激励对象条件，符合本次激励计划规定的激励对象范围，其作为公司本次限制性股票激励计划激励对象的主体资格合法、有效，激励对象获授限制性股票第一个归属期的归属条件已成就。

五、激励对象买卖公司股票情况的说明

经公司自查，参与本激励计划的董事、高级管理人员自本次董事会决议日前 6 个月内不存在买卖公司股票的行为。

六、限制性股票费用的核算及说明

公司根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》，确定限制性股票授予日的公允价值，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照限制性股

票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

公司在授予日授予限制性股票后，已在对应的等待期根据会计准则对本次限制性股票相关费用进行相应摊销，具体以会计师事务所出具的年度审计报告为准，本次限制性股票归属不会对公司财务状况和经营成果产生重大影响。

七、法律意见书的结论性意见

截至法律意见书出具日：

1、本次归属及本次作废已取得现阶段应当取得的批准与授权，符合《管理办法》等法律、法规、规章、规范性文件及《2025 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》的相关规定。

2、本次归属条件已成就，本次归属符合《管理办法》等法律、法规、规章、规范性文件及《2025 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》的有关规定。

3、本次作废符合《管理办法》等法律、法规、规章、规范性文件及《2025 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》的有关规定。

八、备查文件

1、第六届董事会第二十次会议决议；

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首次授予部分第一个归属期归属条件成就及部分限制性股票作废事项之法律意见书。

特此公告。

睿智医药科技股份有限公司董事会

2026 年 7 月 22 日