

北京康辰药业股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京康辰药业股份有限公司（以下简称“公司”）为保证 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，更好地激励在公司（含子公司，下同）任职的高级管理人员、部分中层管理人员、核心技术（业务）人员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《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》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，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限制性股票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本次股权激励的组织、实施工作；
- （二）公司人力资源、财务在薪酬与考核委员会指导下开展具体考核工作，负责向董事会薪酬与考核委员会报告工作；
- （三）公司人力资源、财务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、考核指标及标准

- （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司 2026 年度需达到以下两个条件之一：①以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 10%；②以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 10%。
第二个解除限售期	公司 2027 年度需达到以下两个条件之一：①以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 20%；②以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 20%。

注：①上述“营业收入”指经审计的上市公司合并财务报表营业总收入。

②上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除本次及其它股权激励计划在当年所产生的股份支付费用的影响及可能发生的商誉减值的影响作为计算依据。

本激励计划预留授予限制性股票的考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，预留授予限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司 2027 年度需达到以下两个条件之一：①以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 20%；②以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 20%。
第二个解除限售期	公司 2028 年度需达到以下两个条件之一：①以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 30%；②以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 30%。

若公司未满足上述业绩考核目标的，对应激励对象在对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司相关考核制度组织实施，并依照考核结果确定激励对象解除限售的比例。

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面对应解除限售比例。

激励对象的绩效评价结果分为：四个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

绩效考核结果	绩效考核档次	个人层面对应解除限售比例

个人承担的业绩指标完成且关键工作成果均完成	优秀	100%
个人承担的业绩指标完成但一项关键工作成果未完成	良好	70%
个人承担的业绩指标完成但两项关键工作成果未完成	合格	50%
个人承担的业绩指标未完成或两项及以上关键工作成果未完成	不合格	0%

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

本激励计划预留授予限制性股票的考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会根据考核年度实现的公司业绩情况，确认公司业绩考核指标完成情况。公司人力资源、财务等相关部门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绩效考核最终报告确定激励对象的解除限售资格及数量，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

（一）考核指标和结果的修正

考核期内，董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境、不可抗力或特殊原因等因素影响较大考核指标及考核结果进行修正。

（二）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，董事会薪酬与考核委员会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，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，被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。

(三) 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

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

(三) 本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

北京康辰药业股份有限公司

2026年7月4日