

证券代码：830879

证券简称：基康仪器

公告编号：2023-106

## 基康仪器股份有限公司

### 2023 年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

基康仪器股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和保留优秀人才，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，提升公司的核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，推动公司健康持续发展。在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》（以下简称“《持续监管办法》”）、《北京证券交易所股票上市规则（试行）》（以下简称“《上市规则》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》（以下简称“《监管指引第 3 号》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了公司《2023 年股权激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》《持续监管办法》《上市规则》《监管指引第 3 号》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》、股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

#### 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，严格按照本办法和激励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 2023 年股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）的董事、高级管理人员及核心员工。

## 四、考核机构

（一）公司董事会负责领导和组织考核工作。

（二）公司人力资源部门、财务部等相关部门负责相关数据的收集和整理，汇总考核结果，并对数据的真实性和可靠性负责。

（三）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核指标

本激励计划授予的股票期权行权考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，分两个考核期，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划各年度业绩考核目标值如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核指标
第一个行权期	2023 年度	以 2022 年公司业绩为基准，2023 年净利润增长率不低于 15%且经营活动产生的现金流量净额增长率不低于 15%；
第二个行权期	2024 年度	以 2022 年公司业绩为基准，2024 年净利润增长率不低于 30%且经营活动产生的现金流量净额增长率不低于 30%。

注：1、上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，剔除考核期内本激励计划及其他激励计划或员工持股计划实施的会计处理对公司损益影响后的值，下同；

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

## （二）个人层面绩效考核指标

公司将在本激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。激励对象当年实际可行权的股票期权数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，激励对象的考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据下表确定激励对象个人行权比例，具体如下：

考核结果	A	B	C	D
个人层面行权比例	100%	80%	60%	0%

当公司层面未满足当年业绩考核要求，则所有激励对象当期可行权数量注销；如果公司层面满足当年业绩考核要求，则激励对象个人当年实际可行权数量=个人当年计划行权数量×个人层面行权比例。

激励对象按照个人当年实际行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象行权股票期权的前一会计年度。

### （二）考核次数

本股权激励计划的考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、行权

（一）董事会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权资格及数量。

（二）绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

## 八、考核程序

公司人力资源部在董事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。

## 九、考核结果管理

(一) 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，董事会应当在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

(二) 考核结果申诉

如被考核对象对考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 10 个工作日内向董事会提出申诉，董事会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

(三) 考核结果作为股票期权行权的依据。

## 十、考核结果归档

(一) 考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

(二) 为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须人力资源部门确认并考核记录员签字。

(三) 绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

## 十一、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、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) 本办法经公司股东大会审议通过并自 2023 年股权激励计划生效后实施。

基康仪器股份有限公司

董事会

2023 年 8 月 30 日