

苏州麦迪斯顿医疗科技股份有限公司

2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法

苏州麦迪斯顿医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，公司制订了《苏州麦迪斯顿医疗科技股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”、“股权激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，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、行政法规、规范性文件和《苏州麦迪斯顿医疗科技股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及骨干员工，不包括公司独立董事、监事

和单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本激励计划的组织、实施工作；

（二）公司人力资源部、财务部组成考核小组负责具体考核工作，负责向薪酬委员会的报告工作；

（三）公司人力资源部、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。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的股票期权能否行权将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2023 年-2025 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行权条件之一。本激励计划授予的股票期权的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

| 行权期 | | 业绩考核目标 |
|--|--------|--|
| 首次及预留授予的股票期权（若预留部分在公司 2023 年第三季度报告披露前授予） | 第一个行权期 | 公司需同时满足下列两个条件： 1、公司 2023 年营业收入不低于 30 亿元； 2、以公司 2022 年扣除非经常性损益的净利润为基数，2023 年扣除非经常性损益的净利润增长率不低于 10%。 |

| | | |
|--|--------|---|
| | 第二个行权期 | 公司需同时满足下列两个条件： 1、公司 2024 年营业收入不低于 80 亿元； 2、以公司 2022 年扣除非经常性损益的净利润为基数，2024 年扣除非经常性损益的净利润增长率不低于 30%。 |
| | 第三个行权期 | 公司需同时满足下列两个条件： 1、公司 2025 年营业收入不低于 100 亿元； 2、以公司 2022 年扣除非经常性损益的净利润为基数，2025 年扣除非经常性损益的净利润增长率不低于 70%。 |
| 预留授予的股票期权 (若预留部分在公司 2023 年第三季度报 告披露后授予) | 第一个行权期 | 公司需同时满足下列两个条件： 1、公司 2024 年营业收入不低于 80 亿元； 2、以公司 2022 年扣除非经常性损益的净利润为基数，2024 年扣除非经常性损益的净利润增长率不低于 30%。 |
| | 第二个行权期 | 公司需同时满足下列两个条件： 1、公司 2025 年营业收入不低于 100 亿元； 2、以公司 2022 年扣除非经常性损益的净利润为基数，2025 年扣除非经常性损益的净利润增长率不低于 70%。 |

注：1、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

2、上述“扣除非经常性损益的净利润”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，但剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

3、考核期内如遇重大不可抗力及不可预测因素造成的重大不利影响，公司需调整考核业绩指标，在不会导致加速行权或降低行权价格情形的前提下，由董事会审议后可对公司层面业绩考核指标予以调整。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部不得行权，由公司注销。

(二) 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人绩效评价结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“需改进”、“不合格”五个等级，届时根据下表确定激励对象行权的比例：

| 评价标准 | 优秀 | 良好 | 合格 | 需改进 | 不合格 |
|----------|-----|----|-----|-----|-----|
| 个人层面标准系数 | 1.0 | | 0.8 | 0.5 | 0 |

在公司业绩目标达成的前提下，个人当年实际可行权额度=个人当年计划行权额度×个人层面标准系数。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

第六条 考核程序

公司人力资源部等相关部门在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2023 年至 2025 年三个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年度考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、考核结束后，薪酬委员会有权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。

2、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

3、如激励对象对考核结果有异议，可在接到考核结果通知的五个工作日内向薪酬委员会提出申诉，薪酬委员会在接到申诉之日起十个工作日内，可根据实际情况对其考核结果进行复核并根据复核结果做出最终决定，该决定即为激励对象最终考核结果。

4、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由薪酬委员会负责制订、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、本激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案的规定执行。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）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

苏州麦迪斯顿医疗科技股份有限公司

董事会

二〇二三年五月二十九日