

博爱新开源医疗科技集团股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划考核管理办法

博爱新开源医疗科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）为吸引和留住核心员工，激发核心员工的工作积极性和创造性，遵循收益与贡献对等的原则，兼顾公司和股东利益，拟定《2023 年限制性股票激励计划（草案）》。

为保证 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，公司根据《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》、《公司章程》、《2023 年限制性股票激励计划（草案）》等有关规定，结合实际情况，拟定《2023 年限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法执行，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核对象

公司首席科学家、美国籍员工 Herbert Wilhelm Ulmer（贺博）先生，属于公司核心技术人员。

四、考核机构

激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织，公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2023 年-2026 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2022 年净资产收益率为基准值，对各考核年度净资产收益率定比基准值的增长率进行考核，根据各考核年度实际达

成情况确定公司层面可归属比例，具体如下：

归属安排	考核年度	净资产收益率增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2023年	10.00%	8.00%
第二个归属期	2024年	21.00%	16.64%
第三个归属期	2025年	33.10%	25.97%
第四个归属期	2026年	46.41%	36.05%

考核指标	达成情况	公司层面可归属比例
净资产收益率增长率（A）	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0%

注：1、上述“净资产收益率”指标指归属于上市公司股东的加权平均净资产收益率，以经审计的合并财务报表所载数据为基础，剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或者员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响，以及本激励计划考核期内可能产生的商誉减值的影响。

2、上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，敬请广大投资者注意投资风险。

（二）个人层面绩效考核

激励对象的个人绩效考核按照公司（含子公司）现行的有关制度执行，根据各考核年度激励对象相应的考核等级确定个人层面可归属比例，具体如下：

考核等级	A	B	C
个人层面可归属比例	100%	80%	0%

各归属期内，公司满足相应业绩考核的，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×公司层面可归属比例×个人层面可归属比例，对应当期未能归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

六、考核结果管理

（一）激励对象有权了解其个人的绩效考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后5个工作日内将考核结果通知激励对象，考核记录

由公司归案保存。

（二）若激励对象对其个人的绩效考核结果有异议的，可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起10个工作日内开展复核工作，确定其个人最终的绩效考核结果。

（三）各归属期内，公司将根据激励对象的个人绩效考核结果，相应办理限制性股票归属/作废失效事项。

七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。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，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（草案）的规定执行。

（二）本办法依据的相关法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，适用变化后的相关规定。

（三）本办法经公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

博爱新开源医疗科技集团股份有限公司 董事会

2023年1月18日