

# 可孚医疗科技股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

可孚医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员以及核心技术（业务）人员的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，制定了公司 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利推进及有序实施，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》《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》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

### 一、 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，完善公司管理团队和核心技术（业务）人员绩效评价体系和激励机制，通过对公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员以及核心技术（业务）人员进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证本激励计划的顺利实施，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，以本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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，授予对象包括薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员以及核心技术（业务）人员。

### 四、 考核机构及职责

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各

项考核工作。

(二) 公司证券部、人力资源部、财务中心组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(三) 人力资源部、审计部、财务中心等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关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

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予第二类限制性股票的考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于20%；
第二个归属期	以2023年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于40%；
第三个归属期	以2023年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于60%。

注：上述“净利润”为经审计的归属于上市公司股东的净利润，下同。

1、若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于2024第三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票的各年度公司业绩考核安排与首次授予部分保持一致；

2、若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于2024第三季度报告披露（含当日）后授予，则预留授予的限制性股票的各年度公司业绩考核安排如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以2023年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于40%；
第二个归属期	以2023年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于60%。

按照以上业绩目标值，各期归属比例与考核期业绩目标达成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

业绩目标达成率（P）	各年度公司层面归属比例（X）
$P \geq 100\%$	$X=100\%$
$90\% \leq P < 100\%$	$X=90\%$
$80\% \leq P < 90\%$	$X=80\%$
$P < 80\%$	$X=0\%$

公司层面实际归属数量=公司层面归属比例（X）×公司当年计划归属数量。

各归属期内，按照公司层面业绩目标达成结果确定实际可归属数量，根据公司层面业绩目标达成结果当年不能归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，按作废失效处理。

**(二) 个人层面绩效考核要求**

激励对象的个人层面绩效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额度。个人层面归属比例按下表考核结果确定：

个人层面绩效考核结果	个人层面归属比例 (N)
A+/优秀	100%
A/良好	
B/一般	80%
C/合格	50%
D/不合格	0%

若各年度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数量×公司层面归属比例 (X) ×个人层面归属比例 (N)。

激励对象当期计划归属的第二类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，不可递延至下一年度。

**六、 考核期间与次数**

**(一) 考核期间**

激励对象每个归属期所对应的考核年度。

**(二) 考核次数**

本次激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每年度考核一次。

**七、 考核程序**

(一) 公司财务中心根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合归属条件中公司的业绩考核指标；

(二) 公司人力资源部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，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；

(三) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的归属资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避；

(四) 董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可归属的股票数量。

## 八、 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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 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，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员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。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

### （二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、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证券部负责统一销毁。

## 九、 附则

（一）本办法由董事会负责制定、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公司 2024 年限制性股票激励计划生效后实施。

可孚医疗科技股份有限公司董事会

2024 年 3 月 4 日