

内蒙古福瑞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（修订稿）

内蒙古福瑞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，充分调动公司管理团队和业务骨干的积极性，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，公司制定了《内蒙古福瑞医疗科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的有关规定，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，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，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，包括公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员和核心业务（技术）骨干人员。

四、考核机构

（一）公司董事会人力资源与薪酬委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门负责具体考核工作，并向董事会人力资源与薪酬委员会报告工作。

（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) 公司董事会人力资源与薪酬委员会负责考核结果的审核。

五、考核指标及要求

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，公司层面业绩考核如下：

解除限售安排	解除限售条件
第一个解除限售期	2024 年净利润不低于 2 亿元；
第二个解除限售期	2025 年净利润不低于 3 亿元；
第三个解除限售期	2026 年净利润不低于 4 亿元。

注：1、上述“净利润”指标指经审计的扣除非经营性损益后归属于上市公司股东的净利润。

2、在计算本激励计划净利润业绩考核目标是否达标时，剔除本次及其他股权激励计划或员工持股计划（如有）在对应考核年度所产生的股份支付费用的影响。

若预留部分在 2024 年第三季度报告披露前授出，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予的限制性股票一致；若预留部分在 2024 年第三季度报告披露后授出，则预留授予的限制性股票考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	解除限售条件
第一个解除限售期	2025 年净利润不低于 3 亿元；
第二个解除限售期	2026 年净利润不低于 4 亿元。

注：1、上述“净利润”指标指经审计的扣除非经营性损益后归属于上市公司股东的净利润。

2、在计算本激励计划净利润业绩考核目标是否达标时，剔除本次及其他股权激励计划或员工持股计划（如有）在对应考核年度所产生的股份支付费用的影响。

若公司未满足或未能完全满足上述公司层面业绩考核目标的，所有激励对象对应年度全部或部分的限制性股票不得解除限售，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绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，根据激励对象职务性质的不同，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售的股票数量。具体如下：

1、绩效考核以目标达成率为考核结果的员工

对应考核年度的年度预算达成率	100%及以上	80%（含） - 100%（不含）	80%（不含）以下
----------------	---------	-------------------	-----------

解除限售比例	100%	对应考核年度的年度 预算实际达成率	0
--------	------	----------------------	---

激励对象对应考核年度年度预算达成率=激励对象对应考核年度实际完成数 / 激励对象对应考核年度预算数 * 100%。

2、绩效考核以等级为考核结果的员工

等级	合格	不合格
解除限售比例	100%	0

在限制性股票符合公司层面解除限售条件的情况下，激励对象当期实际可解除限售的限制性股票数量=个人当期计划解除限售的限制性股票数量×个人层面可解除限售比例。激励对象考核当年因个人层面绩效考核不达标或不完全达标而不能解除限售的全部或部分限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

(一)考核期间

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度。若预留部分在 2024 年第三季度报告披露前授出，则预留授予的限制性股票的考核年度首次授予的限制性股票一致；若预留部分在 2024 年第三季度报告披露后授出，则预留授予的限制性股票考核年度为 2025-2026 年两个会计年度。

(二)考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

七、考核程序

(一) 公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合当期的公司业绩考核指标。

(二) 公司人力资源部等相关部门在董事会人力资源与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董事会人力资源与薪酬委员会。

(三) 公司董事会人力资源与薪酬委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会人力资源与薪酬委员会在确定被激励对象的解除限售资格及数量过程中，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解除限售的股票数量。

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，员工直接主管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，可与公司人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的 5 个工作日内，向董事会人力资源与薪酬委员会提出书面申诉，人力资源与薪酬委员会应在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

(二) 考核结果归档

1、考核结束后，考核记录作为保密资料归档保存。

2、考核记录保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力资源与薪酬委员会统一销毁。

九、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、规范性文件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、规范性文件和部门规章规定为准。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。

(二) 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。

内蒙古福瑞医疗科技股份有限公司董事会

2024 年 4 月 29 日