

# 江苏康众数字医疗科技股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划考核管理办法

江苏康众数字医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）为完善内部长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动核心人员的工作积极性和创造性，实现持续、健康发展，按照收益与贡献对等的原则，推出 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实施，公司根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号—股权激励信息披露》《公司章程》和《2024 年限制性股票激励计划（草案）》等有关规定，结合实际情况，制定《2024 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

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，与激励对象的工作绩效紧密挂钩，达到良好的激励和约束效果。

### 三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事和监事。

### 四、考核机构

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

本激励计划设置公司层面业绩考核，首次及预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2024 年-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，公司层面

业绩考核具体如下：

归属安排	考核目标A1	考核目标A2	考核目标A3
第一个归属期	2024年营业收入不低于3.41亿元	2024年营业收入不低于3.27亿元	2024年营业收入不低于3.13亿元
第二个归属期	2024年-2025年两年营业收入累计不低于7.66亿元	2024年-2025年两年营业收入累计不低于7.19亿元	2024年-2025年两年营业收入累计不低于6.74亿元

考核指标	考核完成情况	公司层面可归属比例
营业收入（A）	$A \geq A1$	100%
	$A2 \leq A < A1$	90%
	$A3 \leq A < A2$	80%
	$A < A3$	0%

注 1、上述“营业收入”指标以经审计的公司合并财务报表所载数据为依据，如公司发生资产收购行为的，扣除购入资产所产生的营业收入。

2、上述公司层面业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

## （二）个人层面绩效考核

本激励计划设置个人层面绩效考核，首次及预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为2024年-2025年两个会计年度，每个会计年度考核一次，激励对象的个人绩效考核按照公司（含子公司）现行制度组织实施。激励对象的个人绩效考核结果划分为合格、不合格两个等级，各归属期内，根据以下考核评级表确定激励对象当期个人层面可归属比例：

考核等级	合格	不合格
个人层面可归属比例	100%	0%

各归属期内，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=激励对象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；激励对象当期计划归属但未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

## 六、考核结果管理

激励对象有权了解个人绩效考核结果，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个工作日内将个人绩效考核结果通知激励对象。激励对象对

个人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，确定激励对象最终的个人绩效考核结果。各归属期内，视公司层面业绩考核和个人层面绩效考核情况，公司相应办理限制性股票归属登记/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。本办法未明确规定的，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）本办法由公司股东大会审议通过，自本激励计划正式实施后生效。

江苏康众数字医疗科技股份有限公司

董事会

2024 年 4 月 20 日