

南京麦澜德医疗科技股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

南京麦澜德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、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员的积极性，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，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，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，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上市公司股权激励管理办法（2018 年修订）》（以下简称“《管理办法》”）《上海证券交易所科创板股票上市规则（2020 年 12 月修订）》（以下简称“《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》（以下简称“《监管指南》”）等有关法律法规和规范性文件以及《南京麦澜德医疗科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定《南京麦澜德医疗科技股份有限公司 2023 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，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的规定，并结合公司的实际情况，特制定《南京麦澜德医疗科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括在公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员（不包括公司独立董事、监事）。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员等激励对象进行考核。

（二）公司人力行政中心负责具体实施考核工作；人力行政中心对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力行政中心、财务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）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划第一类限制性股票及第二类限制性股票首次授予部分的考核年度为 2023-2026 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期/归属期	业绩考核目标
第一个解除限售期/归属期	以 2022 年净利润为基数，公司 2023 年净利润增长率不低于 30%
第二个解除限售期/归属期	以 2022 年净利润为基数，公司 2024 年净利润增长率不低于 69%
第三个解除限售期/归属期	以 2022 年净利润为基数，公司 2025 年净利润增长率不低于 120%
第四个解除限售期/归属期	以 2022 年净利润为基数，公司 2026 年净利润增长率不低于 186%

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除股份支付费用的影响。

若第二类限制性股票预留部分在 2023 年第三季度报告披露之前授予完成，则预留部分归属考核年度及业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在 2023 年第三季度报告披露之后授予完成，则第二类限制性股票预留部分的归属考核年度为 2024-2026 三个会计年度，每个会计年度考核一次，该预留部分各年度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 2022 年净利润为基数，公司 2024 年净利润增长率不低于 69%
第二个归属期	以 2022 年净利润为基数，公司 2025 年净利润增长率不低于 120%
第三个归属期	以 2022 年净利润为基数，公司 2026 年净利润增长率不低于 186%

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除股份支付费用的影响。

若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应年度所获授的限制性股票不得解除限售/归属，由公司按授予价格回购注销/作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面考核依据公司现行薪酬与绩效管理相关制度实施。

个人绩效评价结果	A+	A	B	C	D
个人层面可解除限售/归属比例（N）	100%			0%	

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度 = 个人当年计划解除限售额度 × 个人层面可解除限售比例（N）。

若各年度公司层面业绩考核达标，获授第二类限制性股票的激励对象个人当年实际归属额度 = 个人当年计划归属额度 × 个人层面可归属比例（N）。

激励对象考核当年不能解除限售的第一类限制性股票，由公司按授予价格回购注销；激励对象考核当年不能归属的第二类限制性股票，由公司作废失效。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予部分的考核期间为 2023-2026 年四个会计年度；若预留部分在 2023 年第三季度报告披露之前授出，则预留部分考核年度为 2023-2026

年四个会计年度；若预留部分在 2023 年第三季度报告披露之后授出，则预留部分考核年度为 2024-2026 年三个会计年度。

公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力行政中心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，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薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

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。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可在考核结果发布 3 个工作日内与人力行政中心进行申诉并沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 20 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

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力行政中心统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修改。

（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。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。

（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。

南京麦澜德医疗科技股份有限公司董事会

2023 年 2 月 26 日