

惠州市锦好医疗科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证本公告内容的真实、准确和完整，没有任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

惠州市锦好医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司（含控股子公司、分公司，下同）董事、高级管理人员及核心员工的积极性，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，确保公司发展战略和经营目标的实现，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，公司制定了《惠州市锦好医疗科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或《激励计划（草案）》）。

为保证本激励计划的顺利进行，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》（以下简称“《管理办法》”）《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》（以下简称“《持续监管办法》”）《北京证券交易所股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》（以下简称“《监管指引第 3 号》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《惠州市锦好医疗科技股份有限公司章程》等的规定，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，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保

实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据，保证本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，促进公司和员工共同成长，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，为公司董事、高级管理人员及核心员工，不包括公司独立董事、监事。

激励对象中，董事必须经股东会选举，高级管理人员必须经董事会聘任；核心员工的认定，应当由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由审计委员会发表明确意见后，经股东会审议批准。所有激励对象必须在公司授予权益时以及在本激励计划的考核期内与公司或公司的控股子公司具有雇佣或劳务关系。

四、考核机构

- (一) 公司董事会负责领导和组织本办法规定的对激励对象的考核工作。
- (二) 公司人力资源部门、财务部门及各考核单元等相关部门负责相关个人绩效考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- (三) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的最终审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的限制性股票解除限售对应的考核年度为 2025 年度、2026 年度和 2027 年度三个会计年度，分年度进行业绩考核。每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

首次授予部分的限制性股票各年度业绩考核要求如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2025	2025 年营业收入不低于 2.4 亿元；或 2025 年扣非后归属于上市公司股东净利润(调整后)不低于 2,500 万元。

第二个解除限售期	2026	2026 年营业收入不低于 3.0 亿元；或 2025 年、2026 年扣非后归属于上市公司股东净利润(调整后)累计不低于 5,500 万元。
第三个解除限售期	2027	2027 年营业收入不低于 3.5 亿元；或 2025 年、2026 年、2027 年扣非后归属于上市公司股东净利润(调整后)累计不低于 9,000 万元。

注：1、上述“营业收入”“净利润”指标均以公司该会计年度审计报告所载的合并报表数据为准。其中扣非后归属于上市公司股东净利润（调整后）是指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损失的净利润，剔除本激励计划实施的会计处理对公司损益影响后的值。

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。

若预留部分在 2025 年 9 月 30 日（含当日）前授予，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 2025 年 9 月 30 日后授予，则预留授予部分的限制性股票解除限售对应的考核年度为 2026 年度和 2027 年度两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

预留授予部分的限制性股票各年度业绩考核要求如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026	2026 年营业收入不低于 3.0 亿元；或 2025 年、2026 年扣非后归属于上市公司股东净利润(调整后)累计不低于 5,500 万元。
第二个解除限售期	2027	2027 年营业收入不低于 3.5 亿元；或 2025 年、2026 年、2027 年扣非后归属于上市公司股东净利润(调整后)累计不低于 9,000 万元。

注：1、上述“营业收入”“净利润”指标均以公司该会计年度审计报告所载的合并报表数据为准。其中扣非后归属于上市公司股东净利润（调整后）是指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损失的净利润，剔除本激励计划实施的会计处理对公司损益影响后的值。

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。

若公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

（二）个人层面绩效考核要求

根据公司制定的《惠州市锦好医疗科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的年度个人绩效考核确定其限制性股票的个人层面解除限售比例，个人层面解除限售比例按照下表确定：

个人上一年度 人力资源层面绩效考核结果	个人层面解除限售比例(Y)
优秀	100%
良好	80%
合格	60%
不合格	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象个人当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×个人层面解除限售比例(Y)。

激励对象考核当年不得解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格，不得递延至下期解除限售。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象每批次限制性股票可解除限售的上一会计年度，即本激励计划限制性股票的考核年度 2025 年度、2026 年度、2027 年度三个会计年度。

(二) 考核次数

本激励计划实施期间，公司层面业绩考核和个人层面绩效考核根据解除限售安排每个会计年度考核一次。

七、解除限售

(一) 公司董事会根据绩效考核报告，确定激励对象的解除限售资格及数量。

(二) 绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

公司人力资源部门、财务部门在董事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。董事会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会在确定被激励对象的解除限售条件及数量过程中，相关关联董事应予以回避。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。

九、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，员工直接主管或公司人力资源部门应

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，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会申诉，董事会需在 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

考核结束后，考核结果由董事会办公室保存所有考核记录，作为保密资料归档保存，保存期为 3 年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会批准后由董事会办公室统一销毁。

为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

十、附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、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。本办法中未明确规定时，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）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

惠州市锦好医疗科技股份有限公司董事会

2025 年 5 月 14 日