

证券简称：美好医疗

证券代码：301363

深圳市美好创亿医疗科技股份有限公司  
2026 年限制性股票激励计划  
(草案) 摘要

二〇二六年九月

## 声 明

公司及全体董事保证本激励计划内容不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，对本激励计划内容的真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

## 特别提示

一、本激励计划依据《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》《深圳市美好创亿医疗科技股份有限公司章程》等有关规定而制定。

二、本激励计划的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票），股票来源为深圳市美好创亿医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）自二级市场回购和/或定向增发 A 股普通股。

三、本激励计划授予限制性股票合计 606.73 万股，占本激励计划公告时公司股本总额的 0.76%。本激励计划为一次性授予，无预留权益。

公司 2024 年限制性股票激励计划、2025 年限制性股票激励计划尚在实施，公司全部在有效期内的股权激励计划涉及的公司股票数量累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的 20.00%；本激励计划的任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的 1.00%。

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的限制性股票完成归属前，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项的，应当相应调整限制性股票的授予数量。

四、本激励计划授予的激励对象不超过 496 人，均为公司（含子公司）核心员工，不包括公司独立董事、单独或者合计持有上市公司 5%以上股份的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女，符合《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第 8.4.2 条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（三）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（四）具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理

人员情形的；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

五、本激励计划授予的限制性股票的授予价格为 8.49 元/股。

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的限制性股票完成归属前，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项的，应当相应调整限制性股票的授予价格。

六、本激励计划的有效期为自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 36 个月。

七、公司符合《上市公司股权激励管理办法》第七条的规定，不存在不得实行股权激励的下列情形：

（一）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（二）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（三）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、公司承诺，不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保，损害公司利益。

九、激励对象承诺，因公司相关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或者行使权益安排的，将参与本激励计划所获利益返还公司。

十、本激励计划由股东会审议通过后方可实施。

十一、自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，公司召开董事会向激励对象授予限制性股票并完成公告，授予日必须为交易日；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票作废失效。

十二、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件。

## 目 录

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| 声 明 .....                         | 1  |
| 特别提示 .....                        | 2  |
| 目 录 .....                         | 5  |
| 第一章 释义 .....                      | 6  |
| 第二章 本激励计划的实施目的 .....              | 7  |
| 第三章 本激励计划的管理机构 .....              | 8  |
| 第四章 本激励计划的激励对象 .....              | 9  |
| 第五章 本激励计划的股票来源、授予数量和分配情况 .....    | 10 |
| 第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和限售安排 ..... | 13 |
| 第七章 本激励计划的激励价格及确定方法 .....         | 15 |
| 第八章 本激励计划的授予条件和归属条件 .....         | 16 |
| 第九章 本激励计划的调整方法和程序 .....           | 20 |
| 第十章 本激励计划的会计处理 .....              | 22 |
| 第十一章 公司/激励对象情况发生变化的处理方式 .....     | 24 |
| 第十二章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制 .....  | 27 |
| 第十三章 附则 .....                     | 28 |

## 第一章 释义

以下词语如无特殊说明，具有如下含义：

|                |   |                                             |
|----------------|---|---------------------------------------------|
| 美好医疗、公司        | 指 | 深圳市美好创亿医疗科技股份有限公司                           |
| 本激励计划          | 指 | 深圳市美好创亿医疗科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划           |
| 限制性股票、第二类限制性股票 | 指 | 满足相应归属条件后，按本激励计划的归属安排，激励对象分次获得并登记的公司 A 股普通股 |
| 激励对象           | 指 | 参与本激励计划的人员                                  |
| 授予日            | 指 | 公司向激励对象授予第二类限制性股票的日期，授予日为交易日                |
| 授予价格           | 指 | 公司向激励对象授予每股第二类限制性股票的价格                      |
| 有效期            | 指 | 自第二类限制性股票授予之日起至激励对象获授的第二类限制性股票全部归属或作废失效之日止  |
| 归属             | 指 | 满足获益条件后，公司为激励对象办理股份登记的行为                    |
| 归属条件           | 指 | 公司为激励对象办理股份登记需满足的获益条件                       |
| 归属日            | 指 | 满足获益条件后，公司为激励对象办理股份登记完成的日期，归属日为交易日          |
| 《公司法》          | 指 | 《中华人民共和国公司法》                                |
| 《证券法》          | 指 | 《中华人民共和国证券法》                                |
| 《管理办法》         | 指 | 《上市公司股权激励管理办法》                              |
| 《上市规则》         | 指 | 《深圳证券交易所创业板股票上市规则》                          |
| 《业务办理》         | 指 | 《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》           |
| 《公司章程》         | 指 | 《深圳市美好创亿医疗科技股份有限公司章程》                       |
| 中国证监会          | 指 | 中国证券监督管理委员会                                 |
| 证券交易所          | 指 | 深圳证券交易所                                     |
| 证券登记结算机构       | 指 | 中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司                         |
| 元、万元           | 指 | 人民币元、万元                                     |

## 第二章 本激励计划的实施目的

为推进长期激励机制的建设，吸引和留住优秀人才，有效结合股东利益、公司利益和员工利益，公司遵循收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《业务办理》《公司章程》等有关规定，结合实际情况，制定本激励计划。

### 第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。在合法、合规的前提下，股东会可以在权限范围内授权董事会负责管理本激励计划的实施。

二、董事会作为本激励计划的执行机构，负责本激励计划的实施。董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划并报董事会审议，董事会审议通过本激励计划后，应当提请股东会审议。经股东会合理授权，由董事会负责管理本激励计划的实施。

三、董事会薪酬与考核委员会作为本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。董事会薪酬与考核委员会应当监督本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规章、规范性文件的有关规定，并负责审核本激励计划的激励对象名单及听取公示意见。

四、股东会审议通过本激励计划之前，本激励计划拟进行变更的，董事会薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

五、公司向激励对象授予限制性股票前，董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的授予条件是否成就发表明确意见。公司向激励对象授予限制性股票的实际情况与本激励计划既定安排存在差异的，董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见。

六、激励对象获授的限制性股票在归属前，董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的归属条件是否成就发表明确意见。

## 第四章 本激励计划的激励对象

### 一、激励对象的确定依据

#### （一）激励对象确定的法律依据

本激励计划的激励对象为公司根据《公司法》《证券法》《上市规则》《业务办理》《公司章程》等相关规定，结合实际情况而确定。

#### （二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象均为公司（含子公司）核心员工，不包括公司独立董事、单独或者合计持有上市公司 5%以上股份的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女。

### 二、激励对象的范围

（一）本激励计划的激励对象不超过 496 人，均为公司（含子公司）核心员工，不包括公司独立董事。

本激励计划的激励对象包括外籍人员，均任职于公司（含子公司）关键岗位，在经营管理、技术研发、业务拓展等方面起到重要作用，对前述人员实施激励符合公司的实际情况和发展需要，具有合理性和必要性。

（二）激励对象应当在公司授予限制性股票时，以及在本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职，并与公司（含子公司）签署劳动合同或劳务合同或聘用协议。

### 三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 日。

（二）董事会薪酬与考核委员会在充分听取公示意见的基础之上，核查激励对象相关信息，并于股东会审议本激励计划前 5 日披露公示情况说明及核查意见。激励对象名单出现调整的，应当经董事会薪酬与考核委员会核实。

## 第五章 本激励计划的股票来源、授予数量和分配情况

### 一、本激励计划的股票来源

本激励计划的股票来源为公司自二级市场回购和/或定向增发 A 股普通股。

### 二、本激励计划授予的限制性股票数量

本激励计划授予限制性股票合计 606.73 万股，占本激励计划公告时公司股本总额的 0.76%。本激励计划为一次性授予，无预留权益。

公司 2024 年限制性股票激励计划、2025 年限制性股票激励计划尚在实施，公司全部在有效期内的股权激励计划涉及的公司股票数量累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的 20.00%；本激励计划的任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的 1.00%。

### 三、本激励计划授予的限制性股票的分配情况

本激励计划授予的限制性股票的分配情况如下：

| 序号 | 姓名                          | 国籍   | 职务   | 获授数量<br>(万股) | 占授予总量的比例 | 占公司总股本的比例 |
|----|-----------------------------|------|------|--------------|----------|-----------|
| 1  | GILL ERAN                   | 以色列  | 核心员工 | 7.50         | 1.24%    | 0.01%     |
| 2  | ENG XIN YEE                 | 马来西亚 | 核心员工 | 0.60         | 0.10%    | 0.00%     |
| 3  | LIM SENG BENG               | 马来西亚 | 核心员工 | 8.80         | 1.45%    | 0.01%     |
| 4  | LOY CHI KENG                | 马来西亚 | 核心员工 | 1.00         | 0.16%    | 0.00%     |
| 5  | SOO SHIN YAN                | 马来西亚 | 核心员工 | 1.00         | 0.16%    | 0.00%     |
| 6  | CHEAH WEI CHER              | 马来西亚 | 核心员工 | 1.00         | 0.16%    | 0.00%     |
| 7  | GRACE CHIN JU HUI           | 马来西亚 | 核心员工 | 1.30         | 0.21%    | 0.00%     |
| 8  | MOHD FADZLISHAH BIN MANN    | 马来西亚 | 核心员工 | 0.65         | 0.11%    | 0.00%     |
| 9  | NUR SALAM BIN ABDUL KADIR   | 马来西亚 | 核心员工 | 0.55         | 0.09%    | 0.00%     |
| 10 | MUHAMMAD NURAFIF BIN ALHAJI | 马来西亚 | 核心员工 | 0.53         | 0.09%    | 0.00%     |
| 11 | YAP CHANG WEI               | 马来西亚 | 核心员工 | 0.70         | 0.12%    | 0.00%     |
| 12 | LIM YE KAI                  | 马来西亚 | 核心员工 | 0.50         | 0.08%    | 0.00%     |

| 序号 | 姓名                                    | 国籍   | 职务   | 获授数量<br>(万股) | 占授予总<br>量的比例 | 占公司总股<br>本的比例 |
|----|---------------------------------------|------|------|--------------|--------------|---------------|
| 13 | MEOR AHMAD<br>HARIZ BIN MEOR<br>AHMAD | 马来西亚 | 核心员工 | 0.80         | 0.13%        | 0.00%         |
| 14 | LEE CHEE HONG                         | 马来西亚 | 核心员工 | 0.55         | 0.09%        | 0.00%         |
| 15 | ANG CHAN YEE                          | 马来西亚 | 核心员工 | 0.50         | 0.08%        | 0.00%         |
| 16 | FRANCIS A/L<br>NITHYANANTHAN          | 马来西亚 | 核心员工 | 1.30         | 0.21%        | 0.00%         |
| 17 | LOW CHUN YEE                          | 马来西亚 | 核心员工 | 1.30         | 0.21%        | 0.00%         |
| 18 | TAN KEAN WEI                          | 马来西亚 | 核心员工 | 0.66         | 0.11%        | 0.00%         |
| 19 | TAN YOU YI                            | 马来西亚 | 核心员工 | 0.63         | 0.10%        | 0.00%         |
| 20 | CHONG CHEE<br>KONG                    | 马来西亚 | 核心员工 | 0.91         | 0.15%        | 0.00%         |
| 21 | LEE KEAT YU                           | 马来西亚 | 核心员工 | 0.75         | 0.12%        | 0.00%         |
| 22 | WAI SEA KEN                           | 马来西亚 | 核心员工 | 0.91         | 0.15%        | 0.00%         |
| 23 | GOH KHENG HOE                         | 马来西亚 | 核心员工 | 0.90         | 0.15%        | 0.00%         |
| 24 | NGU CUAN YOONG                        | 马来西亚 | 核心员工 | 0.40         | 0.07%        | 0.00%         |
| 25 | OH CHEE CHEN                          | 马来西亚 | 核心员工 | 0.45         | 0.07%        | 0.00%         |
| 26 | TEOH JOO KIANG                        | 马来西亚 | 核心员工 | 0.40         | 0.07%        | 0.00%         |
| 27 | ONG TEAK WAY                          | 马来西亚 | 核心员工 | 0.70         | 0.12%        | 0.00%         |
| 28 | CHAN GUANYI                           | 马来西亚 | 核心员工 | 1.20         | 0.20%        | 0.00%         |
| 29 | ABDUL FATTAH<br>BIN ABD RAHIM         | 马来西亚 | 核心员工 | 1.20         | 0.20%        | 0.00%         |
| 30 | LEE WEI YIEN                          | 马来西亚 | 核心员工 | 0.57         | 0.09%        | 0.00%         |
| 31 | KHOO WEI QUAN                         | 马来西亚 | 核心员工 | 0.60         | 0.10%        | 0.00%         |
| 32 | LIM SIN YOOI                          | 马来西亚 | 核心员工 | 0.78         | 0.13%        | 0.00%         |
| 33 | LIM YEN SHAN                          | 马来西亚 | 核心员工 | 0.75         | 0.12%        | 0.00%         |
| 34 | TAN CHIN CHEW                         | 马来西亚 | 核心员工 | 1.50         | 0.25%        | 0.00%         |
| 35 | CHIN SHIK YI                          | 马来西亚 | 核心员工 | 0.50         | 0.08%        | 0.00%         |
| 36 | ZULKIFLI BIN<br>ZAKARIA               | 马来西亚 | 核心员工 | 0.62         | 0.10%        | 0.00%         |
| 37 | LIA BOON HOU                          | 马来西亚 | 核心员工 | 0.40         | 0.07%        | 0.00%         |
| 38 | TANG JIA HUI                          | 马来西亚 | 核心员工 | 0.50         | 0.08%        | 0.00%         |
| 39 | FAZIL BIN<br>MOHAMAD                  | 马来西亚 | 核心员工 | 0.60         | 0.10%        | 0.00%         |
| 40 | NG SI KIAT                            | 马来西亚 | 核心员工 | 0.60         | 0.10%        | 0.00%         |
| 41 | LEE EE VEN                            | 马来西亚 | 核心员工 | 0.80         | 0.13%        | 0.00%         |
| 42 | SEOW CHU WUN                          | 马来西亚 | 核心员工 | 0.64         | 0.11%        | 0.00%         |
| 43 | OOI CHIEN YEN                         | 马来西亚 | 核心员工 | 1.10         | 0.18%        | 0.00%         |
| 44 | LIN YUNG YUIN                         | 马来西亚 | 核心员工 | 0.50         | 0.08%        | 0.00%         |

| 序号 | 姓名                              | 国籍   | 职务   | 获授数量<br>（万股） | 占授予总<br>量的比例 | 占公司总股<br>本的比例 |
|----|---------------------------------|------|------|--------------|--------------|---------------|
| 45 | CHONG KAH SOON                  | 马来西亚 | 核心员工 | 0.56         | 0.09%        | 0.00%         |
| 46 | NUR'AINI BINTI<br>JAMALUDIN     | 马来西亚 | 核心员工 | 0.50         | 0.08%        | 0.00%         |
| 47 | NORHAYATI BINTI<br>A.AZIZ       | 马来西亚 | 核心员工 | 0.65         | 0.11%        | 0.00%         |
| 48 | YEOH CHIA CHERN                 | 马来西亚 | 核心员工 | 1.90         | 0.31%        | 0.00%         |
| 49 | INTAN SHAFINAZ<br>BINTI ISHAK   | 马来西亚 | 核心员工 | 0.50         | 0.08%        | 0.00%         |
| 50 | TEOH KOK KHUEN                  | 马来西亚 | 核心员工 | 0.75         | 0.12%        | 0.00%         |
| 51 | NURUL NADIA<br>BINTI MOHD FAUZI | 马来西亚 | 核心员工 | 0.50         | 0.08%        | 0.00%         |
| 52 | NG HUI XIAN                     | 马来西亚 | 核心员工 | 0.40         | 0.07%        | 0.00%         |
| 53 | KEK ZI LING                     | 马来西亚 | 核心员工 | 0.40         | 0.07%        | 0.00%         |
| 54 | LEE KEOW HOON                   | 马来西亚 | 核心员工 | 2.00         | 0.33%        | 0.00%         |
| 55 | BAK SHU TING                    | 马来西亚 | 核心员工 | 0.40         | 0.07%        | 0.00%         |
| 56 | TEOH CHIA WEI                   | 马来西亚 | 核心员工 | 1.00         | 0.16%        | 0.00%         |
| 57 | KINGSLEY KU<br>TECK KOOI        | 马来西亚 | 核心员工 | 0.80         | 0.13%        | 0.00%         |
| 58 | CHIN KIAT LUNG                  | 马来西亚 | 核心员工 | 0.43         | 0.07%        | 0.00%         |
| 59 | NG CHONG HOOI                   | 马来西亚 | 核心员工 | 1.60         | 0.26%        | 0.00%         |
| 60 | LIM GUAN HONG                   | 马来西亚 | 核心员工 | 0.40         | 0.07%        | 0.00%         |
| 61 | YEOH ZHEN FENG                  | 马来西亚 | 核心员工 | 0.40         | 0.07%        | 0.00%         |
| 62 | LIM HOOI PENG                   | 马来西亚 | 核心员工 | 0.57         | 0.09%        | 0.00%         |
| 63 | MUHAMAD NUR<br>NAIM BIN NORDIN  | 马来西亚 | 核心员工 | 0.45         | 0.07%        | 0.00%         |
| 64 | CHEW XI HONG                    | 马来西亚 | 核心员工 | 0.55         | 0.09%        | 0.00%         |
| 65 | 公司（含子公司）其他核心员工（432 人）           |      |      | 543.82       | 89.63%       | 0.68%         |
| 合计 |                                 |      |      | 606.73       | 100.00%      | 0.76%         |

注 1：在限制性股票授予前，激励对象因离职或不再符合激励对象范围等原因而不得获授限制性股票或者自愿放弃获授限制性股票的，由董事会对授予数量作相应调整，将未实际授予的限制性股票直接调减或在其他激励对象之间进行分配。

注 2：以上百分比计算结果四舍五入，保留两位小数。

注 3：以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异的，系四舍五入所致。

## 第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和限售安排

### 一、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 36 个月。

### 二、本激励计划的授予日

自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，公司召开董事会向激励对象授予限制性股票并完成公告，授予日必须为交易日；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票作废失效。

### 三、本激励计划的归属安排

限制性股票满足相应归属条件后可按照本激励计划的归属安排进行归属，应遵守中国证监会和证券交易所的相关规定，归属日必须为交易日，且不得为下列区间日（相关规定发生变化的，以变化后的规定为准）：

- （一）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内；
- （二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- （三）自可能对公司证券及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日起或者在决策过程中，至依法披露之日止；
- （四）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

本激励计划授予的限制性股票的归属安排如下：

| 归属安排   | 归属期间                                     | 归属比例 |
|--------|------------------------------------------|------|
| 第一个归属期 | 自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止 | 50%  |
| 第二个归属期 | 自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止 | 50%  |

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于公司实施资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股而增加的权益同时受归属条件约束，且归属前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。如相应限制性股票不得归属的，因前述原因获得的权益亦不得归属。

各归属期内，限制性股票满足归属条件的，公司可按规定办理归属事项；未满足归属条件的限制性股票或者满足归属条件但激励对象未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

#### **四、本激励计划的限售安排**

激励对象获授的限制性股票归属之后，不再另行设置限售安排，依据《公司法》《证券法》《公司章程》等有关规定执行，具体如下：

（一）激励对象为公司董事及/或高级管理人员的，在就任时确定的任期内和任期届满后 6 个月内，每年转让股份不得超过所持公司股份总数的 25%；在离职后 6 个月内，不得转让所持公司股份。

（二）激励对象为公司董事及/或高级管理人员的，减持公司股份需遵守《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《关于短线交易监管的若干规定》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》《公司章程》等有关规定；有关规定发生变化的，需遵守变化后的规定。

## 第七章 本激励计划的激励价格及确定方法

### 一、限制性股票的授予价格

本激励计划授予的限制性股票的授予价格为每股 8.49 元。即，满足归属条件之后，激励对象可以每股 8.49 元的价格出资购买公司 A 股普通股。

### 二、限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划授予的限制性股票的授予价格不低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者：

（一）本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日公司股票交易总额/前 1 个交易日公司股票交易总量）每股 16.96 元的 50%，为每股 8.48 元；

（二）本激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日公司股票交易总额/前 20 个交易日公司股票交易总量）每股 16.25 元的 50%，为每股 8.12 元。

## 第八章 本激励计划的授予条件和归属条件

### 一、限制性股票的授予条件

同时满足下列条件的，公司应当向激励对象授予限制性股票；未满足下列任一条件的，公司不得向激励对象授予限制性股票：

（一）公司未发生如下任一情形：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

### 二、限制性股票的归属条件

各归属期内，同时满足下列条件的，激励对象获授的限制性股票方可归属：

（一）公司未发生如下任一情形：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法

表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，所有激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（三）公司层面业绩考核

本激励计划设置公司层面业绩考核，限制性股票归属对应的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2025 年度营业收入为基数，根据各考核年度营业收入相对 2025 年度营业收入的实际定比增长率（P），确定当期公司层面可归属比例，具体如下：

| 归属安排   | 对应考核年度 | 考核年度营业收入相对2025年度营业收入的实际定比增长率（P） | 公司层面可归属比例 |
|--------|--------|---------------------------------|-----------|
| 第一个归属期 | 2026年  | $P \geq 20\%$                   | 100%      |
|        |        | $18\% \leq P < 20\%$            | 90%       |
|        |        | $16\% \leq P < 18\%$            | 80%       |
|        |        | $14\% \leq P < 16\%$            | 70%       |
|        |        | $12\% \leq P < 14\%$            | 60%       |
|        |        | $P < 12\%$                      | 0%        |
| 第二个归属期 | 2027年  | $P \geq 44\%$                   | 100%      |
|        |        | $37\% \leq P < 44\%$            | 90%       |
|        |        | $32\% \leq P < 37\%$            | 80%       |

|  |  |                      |     |
|--|--|----------------------|-----|
|  |  | $29\% \leq P < 32\%$ | 70% |
|  |  | $26\% \leq P < 29\%$ | 60% |
|  |  | $P < 26\%$           | 0%  |

注 1：上述“营业收入”指标均以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据；

注 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。

各归属期内，公司层面未满足业绩考核要求的，激励对象当期对应未能归属的限制性股票不得归属，由公司作废失效。

#### （四）个人层面绩效考核

本激励计划设置个人层面绩效考核，按照公司（含子公司）绩效考核相关制度实施，激励对象的个人绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个等级。各归属期内，公司根据激励对象于相应考核年度的个人绩效考核结果，确定激励对象的个人层面可归属比例，具体如下：

| 个人绩效考核结果  | A    | B   | C   | D  |
|-----------|------|-----|-----|----|
| 个人层面可归属比例 | 100% | 80% | 60% | 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的限制性股票但未能归属的部分不得归属，并作废失效，不可递延至下期。

### 三、考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划的考核体系包括公司层面业绩考核和个人层面绩效考核，符合《管理办法》等有关规定。

公司层面业绩考核指标为营业收入，营业收入是衡量公司经营状况和市场占有能力、预测公司经营业务拓展趋势的重要财务指标，能够反映公司的成长能力和行业竞争力，具体考核的设定已充分考虑宏观经济环境、行业发展及市场竞争情况、公司经营状况及发展规划等相关因素。

个人层面绩效考核能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的评价。公司将根据激励对象的绩效考核结果，确定激励对象获授的限制性股票是否达到归属条件以及实际可归属数量。

综上，本激励计划的考核体系科学、合理，具有全面性、综合性和可操作性，能够充分调动激励对象的工作积极性和创造性，为公司发展战略和经营目标的实

现提供坚实保障。

#### **四、实行多期股权激励计划，后期激励计划的公司业绩考核低于前期激励计划的合理性说明**

本激励计划与公司正在实施的 2024 年限制性股票激励计划存在 2026 年度考核年度重叠情形，与公司正在实施的 2025 年限制性股票激励计划存在 2026 年度、2027 年度考核年度重叠情形。公司 2024 年限制性股票激励计划及 2025 年限制性股票激励计划设置的业绩目标本身具备较高挑战性，而公司目前经营环境较前期激励计划制定时发生了较大变化，且未来业绩的实现受宏观经济、行业政策及市场竞争等不确定因素影响。若本激励计划重叠考核年份仍沿用前期的业绩考核指标，难以达到预期的激励效果，亦与股权激励的初衷相悖，进而影响员工的积极性和公司的长期稳健发展。本次激励计划业绩考核指标的设定，充分考虑了外部宏观环境变化与公司当前实际经营情况，考核的 2026 年度、2027 年度营业收入目标在当前环境下具备充分的挑战性。因此，本次考核指标的设定，是基于历史经验与现实经营情况的合理安排，旨在通过科学、务实的目标设定，重新激活团队攻坚克难的内生动力，激发员工的积极性，提升公司的核心竞争力，保障公司未来发展战略和经营目标的顺利实现。

## 第九章 本激励计划的调整方法和程序

### 一、限制性股票授予数量的调整方法

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的限制性股票完成归属前，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项的，应当相应调整限制性股票的授予数量。调整方法如下：

#### （一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： $Q_0$  为调整前的限制性股票授予数量； $n$  为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比例； $Q$  为调整后的限制性股票授予数量。

#### （二）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： $Q_0$  为调整前的限制性股票授予数量； $P_1$  为股权登记日收盘价； $P_2$  为配股价格； $n$  为配股的比例； $Q$  为调整后的限制性股票授予数量。

#### （三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$  为调整前的限制性股票授予数量； $n$  为缩股的比例； $Q$  为调整后的限制性股票授予数量。

#### （四）派息、增发新股

公司发生派息或者增发新股事项的，不调整限制性股票的授予数量。

### 二、限制性股票授予价格的调整方法

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的限制性股票完成归属前，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项的，应当相应调整限制性股票的授予价格。调整方法如下：

#### （一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 / (1+n)$$

其中： $P_0$  为调整前的限制性股票授予价格； $n$  为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比例； $P$  为调整后的限制性股票授予价格。

（二）配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1 + n)]$$

其中： $P_0$ 为调整前的限制性股票授予价格； $P_1$ 为股权登记日收盘价； $P_2$ 为配股价格； $n$ 为配股的比例； $P$ 为调整后的限制性股票授予价格。

（三）缩股

$$P=P_0/n$$

其中： $P_0$ 为调整前的限制性股票授予价格； $n$ 为缩股的比例； $P$ 为调整后的限制性股票授予价格。

（四）派息

$$P=P_0-V$$

其中： $P_0$ 为调整前的限制性股票授予价格； $V$ 为每股的派息额； $P$ 为调整后的限制性股票授予价格。

（五）增发新股

公司发生增发新股事项的，不调整限制性股票的授予价格。

**三、本激励计划的调整程序**

股东会授权董事会，当出现上述情况时，调整限制性股票的授予数量和/或授予价格；公司应当聘请律师事务所就上述调整事项是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的有关规定出具法律意见书；上述调整事项经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

## 第十章 本激励计划的会计处理

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的有关规定，公司将在本激励计划等待期内的每个资产负债表日，根据符合限制性股票归属资格的人数变动情况、限制性股票归属条件的完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，并按照授予日限制性股票的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

### 一、限制性股票公允价值的确定方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的有关规定，公司选择 Black-Scholes 模型计算限制性股票的公允价值并进行预测算，参数选取如下：

- （一）标的股价：17.35 元/股（假设为授予日收盘价）；
- （二）有效期：1 年、2 年（限制性股票授予日至每期可归属日的期限）；
- （三）历史波动率：23.02%、26.19%（深证综合指数波动率）；
- （四）无风险利率：1.23%、1.26%（中债国债对应到期收益率）；
- （五）股息率：1.56%（公司所属申万行业“医药生物-医疗器械”年化股息率）。

### 二、预计本激励计划实施对公司各期经营业绩的影响

假设公司于 2026 年 10 月向激励对象授予限制性股票共计 606.73 万股，产生的激励成本将根据本激励计划的归属安排分期摊销，预计对公司经营业绩的影响如下：

| 激励总成本<br>(万元) | 2026 年<br>(万元) | 2027 年<br>(万元) | 2028 年<br>(万元) |
|---------------|----------------|----------------|----------------|
| 5,241.90      | 984.98         | 3,280.43       | 976.49         |

注 1：上述预计结果并不代表本激励计划最终会计成本。实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的限制性股票数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

注 2：实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

经初步预计，一方面，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关期间的经营业绩有所影响；另一方面，实施本激励计划能够有效激发激励对象的工作积

极性和创造性，从而提高公司的经营效率，提升公司的内在价值。

## 第十一章 公司/激励对象情况发生变化的处理方式

### 一、公司情况发生变化的处理方式

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，所有激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效：

- 1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- 2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- 3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；
- 4、法律法规规定不得实行股权激励的；
- 5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

- 1、公司控制权变更；
- 2、公司合并、分立。

（三）因公司相关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或者行使权益安排的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；激励对象获授的限制性股票已归属的，由董事会负责收回激励对象参与本激励计划所获利益。

### 二、激励对象情况发生变化的处理方式

#### （一）职务变更

1、激励对象的职务发生变更，但仍在公司（含子公司）任职，且不存在过失、违法违纪等行为，已获授但尚未归属的限制性股票不做处理。

2、激励对象因过失、违法违纪等行为而导致职务发生变更的，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。公司有权视情节严重性要求激励对象返还参与本激励计划所获利益。

3、激励对象担任公司独立董事或其他不能继续参与公司股权激励计划的职务

的，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

## （二）激励对象离职

1、激励对象离职，且不存在过失、违法违纪等行为的，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

2、激励对象因过失、违法违纪等行为而离职的，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。公司有权视情节严重性要求激励对象返还参与本激励计划所获利益。

## （三）激励对象退休

1、激励对象退休返聘的，已获授但尚未归属的限制性股票不做处理。

2、激励对象退休，若公司（含子公司）提出返聘请求而激励对象拒绝或者公司（含子公司）未提出返聘请求的，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

## （四）激励对象丧失劳动能力而离职

1、激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，已获授但尚未归属的限制性股票不做处理，且个人绩效考核不再纳入归属条件。

2、激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

## （五）激励对象身故

1、激励对象因工而身故的，已获授但尚未归属的限制性股票不做处理，可由相应的继承人予以继承，且个人绩效考核不再纳入归属条件。

2、激励对象非因工而身故的，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

## （六）其他情形

1、公司（含子公司）与激励对象签订的劳动合同或劳务合同或聘用协议中止的，其已获授且已归属的限制性股票不做处理；其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

2、激励对象于公司下属子公司任职的，若公司失去对该子公司的控制权，且激励对象仍留在该公司任职的，其已获授且已归属的限制性股票不做处理，其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（七）有关规定明确由董事会决议通过的事项除外，其他事项可由董事长或其授权的适当人士代表董事会直接行使（包括但不限于具体情形的认定及相应的处理方式）。

## 第十二章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象执行本激励计划发生的争议或者纠纷，双方应当协商解决；自相关争议或者纠纷发生之日起 60 日内，双方未能协商解决的，双方均有权向公司住所地有管辖权的人民法院提请诉讼解决。

## 第十三章 附则

- 一、本激励计划由股东会审议通过后方可正式实施。
- 二、本激励计划依据的相关法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，以变化后的规定为准。
- 三、本激励计划由董事会负责解释。

深圳市美好创亿医疗科技股份有限公司

董事会

2026 年 9 月 22 日