

# 北京天智航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

北京天智航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，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2024年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“本计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《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》《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4号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《北京天智航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》（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，保证公司2024年限制性股票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2024年限制性股票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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含子公司，下同）董事、高级管理人员、核心技术人员、核心业务人员及其他骨干人员。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

#### 四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并负责具体实施考核工作。

(二) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责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) 公司董事会负责考核结果的审核。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

#### 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划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：

对应考核年度		考核年度相比 2024 年营业收入增长率 (A)		考核年度医疗器械产品上市许可 (B)
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)
第一个归属期	2025 年	20%	14%	2025 年公司通过注册变更或者新注册的方式取得医疗器械产品的上市许可（其中在中国取得的，必须为三类医疗器械产品上市许可）不少于 1 个。
第二个归属期	2026 年	45%	32%	2025 年、2026 年两年公司通过注册变更或者新注册的方式取得医疗器械产品的上市许可（其中在中国取得的，必须为三类医疗器械产品上市许可）累计不少于 3 个。

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m*100\%$
	$A < A_n$	$X=0$
医疗器械产品上市许可 (B)	$B \geq B_m$	$X=100\%$
	$B < B_m$	$X=0$
确定公司层面归属比例 X 的规则	(1) 当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时, $X=100\%$ ; (2) 当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_m$ 时, $X=0$ ; (3) 当考核指标 A、B 出现其他组合分布时, $X=A/A_m*100\%$ 。	

注：上述“营业收入”以经审计的合并财务报表所载数据为计算依据。

若上述业绩考核指标中营业收入增长率触发值 (An) 及医疗器械产品上市

许可（B）公司均未达到，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。若上述业绩考核指标中营业收入增长率触发值（An）或医疗器械产品上市许可（B）公司达到任意一项，公司层面的归属比例即为业绩完成度对应的归属比例，所有激励对象对应考核当年不得归属的限制性股票作废失效。

## （二）激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为S、A、B、C、D五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	S	A	B	C	D
个人层面归属比例（Y）	100%		80%	60%	0%

如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，作废失效，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

本激励计划授予的限制性股票考核期间为2025-2026年两个会计年度。公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象进行年度考核，并负责对年度考核结果进行核查、分析、形成绩效考核报告上交董事会。

## 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，人力资源部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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行

最终确定。

## （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存。为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

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，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

## 九、附则

1、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。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自2024年限制性股票激励计划生效后实施。

北京天智航医疗科技股份有限公司董事会  
2024年10月15日