

江苏康众数字医疗科技股份有限公司

2022 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，制定并拟实施 2022 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》、《公司章程》和《2022 年限制性股票激励计划（草案）》及摘要等有关规定，结合实际情况，制定《2022 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

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法执行，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现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（不包括独立董事、监事），以及公司董事会认为应当激励的其他人员。

四、考核机构

激励对象的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

本激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2022 年-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下表所示：

| 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 | 以2021年营业收入为基准,2022年营业收入增长率不低于35.00% | 以2021年营业收入为基准,2022年营业收入增长率不低于25.00% | 以2021年营业收入为基准,2022年营业收入增长率不低于15.00% |
| 第二个归属期 | 以2021年营业收入为基准,2023年营业收入增长率不低于82.25% | 以2021年营业收入为基准,2023年营业收入增长率不低于56.18% | 以2021年营业收入为基准,2023年营业收入增长率不低于32.35% |
| 第三个归属期 | 以2021年营业收入为基准,2024年营业收入增长率不低于146.18% | 以2021年营业收入为基准,2024年营业收入增长率不低于95.29% | 以2021年营业收入为基准,2024年营业收入增长率不低于52.35% |

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2022 年授出, 预留授予的限制性股票归属对应的考核年度及公司层面业绩考核目标与首次授予的限制性股票归属对应的考核年度及公司层面业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2023 年授出, 预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2023 年-2024 年两个会计年度, 每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下表所示:

| 归属安排 | 考核指标A1 | 考核指标A2 | 考核指标A3 |
|--------|--------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 第一个归属期 | 以2021年营业收入为基准,2023年营业收入增长率不低于82.25% | 以2021年营业收入为基准,2023年营业收入增长率不低于56.18% | 以2021年营业收入为基准,2023年营业收入增长率不低于32.35% |
| 第二个归属期 | 以2021年营业收入为基准,2024年营业收入增长率不低于146.18% | 以2021年营业收入为基准,2024年营业收入增长率不低于95.29% | 以2021年营业收入为基准,2024年营业收入增长率不低于52.35% |

| 考核指标 | 考核完成情况 | 公司层面可归属比例 |
|---------------------------|------------------|-----------|
| 考核年度相较于 2021 年营业收入增长率 (A) | $A \geq A1$ | 100% |
| | $A2 \leq A < A1$ | 67% |
| | $A3 \leq A < A2$ | 38% |
| | $A < A3$ | 0% |

注: 1、上述“营业收入”、“营业收入增长率”指标的计算均以公司经审计的合并财务报表所载数据为准;
2、上述公司层面业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的, 相应归属期内, 激励对象当期计划归属的限制性股票不得归属, 并作废失效。

（二）个人层面绩效考核

激励对象的绩效考核按照公司现行制度组织实施，激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C 三个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面可归属比例确定激励对象当期实际可归属的限制性股票数量：

| 考核等级 | A | B | C |
|-----------|------|-----|----|
| 个人层面可归属比例 | 100% | 80% | 0% |

激励对象个人当年实际可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因考核原因不能归属或者不能完全归属的，作废失效，不可递延。

六、考核结果管理

激励对象有权了解其个人的绩效考核结果，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 个工作日内将考核结果通知激励对象。若激励对象对其个人的绩效考核结果有异议，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，并确定最终考核结果。各归属期内，公司将以激励对象的绩效考核情况作为依据，相应办理限制性股票归属/作废失效程序。

七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。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（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（草案）的规定执行。

（二）本办法经公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式生效后实施。

江苏康众数字医疗科技股份有限公司

董事会

2022 年 1 月 21 日