

天臣国际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

天臣国际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，吸引和留住公司核心管理、技术和业务人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和竞争力，将股东、公司和核心团队利益结合在一起，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，公司拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证本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》等有关法律、行政法规、规范性文件及《天臣国际医疗科技股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 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，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本股权激励计划的作用，进而确保公司经营目标的实现。

第二条 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，以实现本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。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司公告本激励计划时在公司任职的董事、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、单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用协议。

第四条 考核机构及执行机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织本次股权激励计划的考核工作；

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

(三) 公司人力资源及行政中心、财务部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) 公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在 2023 年-2027 年五个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划授予的限制性股票的公司层面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	(1) 2023 年营业收入不低于 3.1 亿元或 2023 年净利润不低于 5,800 万元； (2) 2023 年全球新增专利申请数量不少于 50 件、核心技术的发明专利新增获授权数量不少于 15 件且全球新增获批产品注册证数量不低于 1 个。
第二个归属期	(1) 2023-2024 年营业收入累计不低于 6.8 亿元或 2023-2024 年净利润累计不低于 1.28 亿元； (2) 2024 年全球新增专利申请数量不少于 50 件、核心技术的发明专利新增获授权数量不少于 15 件且全球新增获批产品注册证数量不低于 1 个。
第三个归属期	(1) 2023-2025 年营业收入累计不低于 11 亿元或 2023-2025 年净利润累计不低于 2 亿元； (2) 2025 年全球新增专利申请数量不少于 50 件、核心技术的发明专利新增获授权数量不少于 15 件且全球新增获批产品注册证数量不低于 1 个。
第四个归属期	(1) 2023-2026 年营业收入累计不低于 16 亿元或 2023-2026 年净利润累计不低于 2.8 亿元； (2) 2026 年全球新增专利申请数量不少于 50 件、核心技术的发明专利新增获授权数量不少于 15 件且全球新增获批产品注册证数量不低于 1 个。
第五个归属期	(1) 2023-2027 年营业收入累计不低于 22 亿元或 2023-2027 年净利润累计不低于 3.7 亿元； (2) 2027 年全球新增专利申请数量不少于 50 件、核心技术的发明专利新增获授权数量不少于 15 件且全球新增获批产品注册证数量不低于 1 个。

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

3、上述“全球新增专利申请数量”以公司年度报告中新申请专利数量为准；上述“核心技术的发明专利新增获授权数量”以公司年度报告中核心技术发明专利获授权数量为准；上述“全球新增获批产品注册证数量”以公司年度报告中新增产品注册证数量为准。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不能归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，激励对象个人考核评分（X）对应的可归属情况如下：

考核评分（X）	A+	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	100%	100%	60%	0

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人层面归属比例。

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不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

第六条 考核程序

公司人力资源及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。

第七条 考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2023 年-2027 年五个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核均为每年考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源及行政中心应在考核工作结束后 15 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源及行政中心沟通解决。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。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

考核结束后，考核结果由人力资源及行政中心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资源及行政中心统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订及修订，并由董事会负责解释。

（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、本股权激励计划草案相冲突，应按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权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、本股权激励计划执行。

（三）本办法自公司股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

天臣国际医疗科技股份有限公司

董事会

2023 年 4 月 11 日