

证券代码：688607

证券简称：康众医疗



# 江苏康众数字医疗科技股份有限公司

## 2026 年股票期权激励计划（草案）

江苏康众数字医疗科技股份有限公司

二〇二六年一月

## 声 明

公司及全体董事、高级管理人员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。

所有激励对象承诺，因公司有关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合权益授予安排或者行使安排的，激励对象应当自公司有关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将参与本激励计划所获得的全部利益返还公司。

## 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》《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第 4 号—股权激励信息披露》《江苏康众数字医疗科技股份有限公司章程》等规定而制订。

二、本激励计划的激励方式为股票期权，股票来源为江苏康众数字医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）定向增发 A 股普通股。

三、本激励计划股票期权授予总额 500.00 万份，占本激励计划公告之日公司股本总额的 5.67%。其中，首次授予 400.00 万份，占本激励计划公告之日公司股本总额的 4.54%，占本激励计划股票期权授予总额的 80.00%；预留授予 100.00 万份，占本激励计划公告之日公司股本总额的 1.13%，占本激励计划股票期权授予总额的 20.00%。

2024 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之日公司股本总额的 20.00%。

本激励计划的任何一名激励对象通过全部在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之日公司股本总额的 1.00%。

四、本激励计划首次及预留授予股票期权的行权价格为 42.38 元/股。

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，如公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、缩股、配股、派息等事项的，股票期权的行权价格及/或授予数量将根据本激励计划的规定予以调整。

五、本激励计划首次授予的激励对象不超过 50 人，占公司（含子公司）员工总人数（截至 2025 年 12 月 31 日公司（含子公司）员工总人数为 285 人）的 17.54%，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事。

预留授予的激励对象按照首次授予激励对象的标准确定。

六、本激励计划的有效期为自股票期权首次授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或者注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的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、激励对象符合《上海证券交易所科创板股票上市规则》第 10.4 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。

九、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。

十、本激励计划由股东大会审议通过后方可实施。

十一、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，董事会向激励对象首次授予股票期权并完成公告、登记等有关程序，授予日为交易日；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。预留的股票期权自股东大会审议通过本激励计划之日起 12 个月授出，否则预留未授予的股票期权作废失效。

十二、本激励计划实施不会导致公司的股权分布不符合上市条件。

## 目 录

第一章 释义 .....	5
第二章 本激励计划的实施目的 .....	6
第三章 本激励计划的管理机构 .....	7
第四章 本激励计划的激励对象 .....	8
第五章 本激励计划的激励方式及股票来源、授予数量 .....	9
第六章 本激励计划的有效期、授予日、行权安排及限售规定 .....	11
第七章 本激励计划的行权价格及确定方法 .....	13
第八章 本激励计划的授予条件与行权条件 .....	14
第九章 本激励计划的实施程序 .....	18
第十章 本激励计划的调整方法和程序 .....	21
第十一章 本激励计划的会计处理 .....	23
第十二章 公司/激励对象的权利与义务 .....	24
第十三章 公司/激励对象情况发生变化的处理方式 .....	25
第十四章 附则 .....	28

## 第一章 释义

以下词语如无特殊说明，具有如下含义：

康众医疗、公司	指	江苏康众数字医疗科技股份有限公司
本激励计划	指	江苏康众数字医疗科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划
股票期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的条件购买公司股票的权利
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股票期权的日期，授予日为交易日
行权价格	指	本激励计划确定的激励对象购买公司股票的价格
有效期	指	自股票期权首次授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或者注销完毕之日止的期间
等待期	指	本激励计划设定的激励对象行使股票期权的条件尚未成就的期间，自股票期权登记完成之日起算
行权条件	指	根据本激励计划的规定，激励对象行使股票期权所必需满足的预先确定的条件
行权期	指	本激励计划规定的行权条件成就后，激励对象持有的股票期权可以行权的期间，行权日为交易日
《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	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
《自律监管指南》	指	《科创板上市公司自律监管指南第 4 号—股权激励信息披露》
《公司章程》	指	《江苏康众数字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
上交所	指	上海证券交易所
中登上海分公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
元、万元、亿元	指	人民币元、万元、亿元

## 第二章 本激励计划的实施目的

为完善长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动核心员工的工作积极性和创造性，公司按照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》《自律监管指南》《公司章程》等规定，制订本激励计划。

### 第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为最高权力机构，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实施本激励计划。

二、董事会作为执行机构，负责实施本激励计划。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，由董事会负责实施本激励计划。

三、董事会薪酬与考核委员会作为监督机构，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，监督本激励计划的实施是否符合有关法律、法规、规章、规范性文件的规定，负责审核本激励计划的激励对象名单。

四、股东会审议通过本激励计划之前，本激励计划进行变更的，董事会薪酬与考核委员会应当就变更后的股权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。

五、公司向激励对象授予股票期权前，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。股票期权实际授予情况与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、激励对象获授的股票期权行权前，董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的行权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、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》《自律监管指南》《公司章程》等规定，结合实际情况而确定，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事，符合本激励计划的实施目的。

二、激励对象应当在公司授予股票期权时，以及在本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职，与公司（含子公司）签署劳动合同或者聘用协议。

三、本激励计划首次授予的激励对象不超过 50 人，占公司（含子公司）员工总人数（截至 2025 年 12 月 31 日公司（含子公司）员工总人数为 285 人）的 17.54%，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事。

本激励计划首次授予的激励对象包括公司实际控制人 JIANQIANG LIU（刘建强）先生，JIANQIANG LIU（刘建强）先生担任公司董事长、总经理，属于公司管理团队核心领导层，对公司的经营管理、发展战略具有重大影响力。对前述人员进行股权激励有助于带领公司向长远目标发展，符合《上市规则》的规定，符合公司的实际情况和发展需要，具有必要性和合理性。

本激励计划首次授予的激励对象包括公司实际控制人之一 JIANQIANG LIU（刘建强）先生的儿子 Yichin Liu（刘逸秦）先生（美国籍）和实际控制人之一高鹏先生的儿子高子桓先生，均为管理与行政骨干，在运营管理方面发挥重要作用；还包括 1 名马来西亚籍员工 SI QIN TEO 女士，为销售骨干，在业务拓展方面发挥重要作用。对前述人员进行股权激励符合《上市规则》的规定，符合公司的实际情况和发展需要，具有必要性和合理性。

预留授予的激励对象按照首次授予激励对象的标准确定。

四、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。

董事会薪酬与考核委员会充分听取公示意见，核查激励对象信息，于股东会审议本激励计划前 5 日发表公示情况说明及核查意见。激励对象名单调整的，应当经董事会薪酬与考核委员会核实。

## 第五章 本激励计划的激励方式及股票来源、授予数量

### 一、激励方式及股票来源

本激励计划的激励方式为股票期权，股票来源为公司定向增发 A 股普通股。

### 二、授予数量

本激励计划股票期权授予总额 500.00 万份，占本激励计划公告之日公司股本总额的 5.67%。其中，首次授予 400.00 万份，占本激励计划公告之日公司股本总额的 4.54%，占本激励计划股票期权授予总额的 80.00%；预留授予 100.00 万份，占本激励计划公告之日公司股本总额的 1.13%，占本激励计划股票期权授予总额的 20.00%。

2024 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之日公司股本总额的 20.00%。

本激励计划授予股票期权的分配情况如下：

序号	姓名	职务	国籍	获授数量 (万份)	占授予总额 的比例	占股本总额 的比例
1	JIANQIANG LIU (刘建强)	董事长 总经理 核心技术人员	美国	14.00	2.80%	0.16%
2	张萍	董事 财务总监	中国	10.00	2.00%	0.11%
3	叶晓明	董事	中国	2.00	0.40%	0.02%
4	尹晟	董事会秘书	中国	2.50	0.50%	0.03%
5	郭涛	核心技术人员	中国	3.50	0.70%	0.04%
6	Yichin Liu (刘逸秦)	管理与行政骨干	美国	12.00	2.40%	0.14%
7	高子桓	管理与行政骨干	中国	4.00	0.80%	0.05%
8	SI QIN TEO	销售骨干	马来西亚	3.25	0.65%	0.04%
9	公司（含子公司）其他核心员工（42 人）			348.75	69.75%	3.96%
10	预留			100.00	20.00%	1.13%

合计	500.00	100.00%	5.67%
----	--------	---------	-------

注：1、股票期权授予登记完成前，激励对象因离职或者不再符合激励对象条件等原因而不得获授股票期权或者自愿放弃获授股票期权的，董事会可将前述股票期权分配至授予的其他激励对象。

2、以上百分比计算结果四舍五入，保留两位小数。

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。

本激励计划的任何一名激励对象通过全部在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之日公司股本总额的 1.00%。

## 第六章 本激励计划的有效期、授予日、行权安排及限售规定

### 一、有效期

本激励计划的有效期为自股票期权首次授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或者注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。

### 二、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，董事会向激励对象首次授予股票期权并完成公告、登记等有关程序，授予日为交易日；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。预留的股票期权自股东会审议通过本激励计划之日起 12 个月授出，否则预留未授予的股票期权作废失效。

### 三、行权安排

股票期权满足行权条件后可按规定行权，行权日为交易日，且不得为下列区间日（有关规定发生变化的，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) 自可能对本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) 中国证监会及上交所规定的其他期间。

本激励计划首次授予股票期权的行权安排如下：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自首次授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自首次授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

本激励计划预留授予股票期权的行权安排如下：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

	日起至预留授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	
第二个行权期	自预留授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起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行权的股票期权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行权条件约束，且行权前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。如相应股票期权不得行权的，因前述原因获得的权益亦不得行权。

各行权期内，股票期权满足行权条件的，公司可按规定办理行权事项；未满足行权条件或者满足行权条件但激励对象未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

#### 四、限售规定

激励对象获授的股票期权行权之后，对于因此而取得的公司股份不再设置限售，依据《公司法》《证券法》《公司章程》等规定执行，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六个月内，每年转让公司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/或高级管理人员及其配偶、父母、子女的，将所持公司股份在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归公司所有。

（三）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》《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》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号—股东及董事、高级管理人员减持股份》《公司章程》等规定；有关规定发生变化的，需遵守变化后的规定。

## 第七章 本激励计划的行权价格及确定方法

### 一、行权价格

本激励计划首次及预留授予股票期权的行权价格为 42.38 元/股，满足行权条件之后，激励对象可以每股 42.38 元的价格出资购买公司 A 股普通股。

### 二、行权价格的确定方法

本激励计划首次及预留授予股票期权的行权价格不低于公司股票票面金额，且不低于下列价格较高者的 80%：

（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），为每股 52.97 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），为每股 44.64 元。

### 三、定价方式的合理性说明

本激励计划授予股票期权的行权价格采取自主定价方式，是以促进公司发展、维护股东权益、稳定核心团队为根本目的，是基于更好地保障本激励计划的有效性，进一步稳定和激励核心人才，助力公司长远稳健发展而确定的。

公司所处行业具有人才密集型特征，随着公司业务规模的不断扩张，公司对研发、销售、生产和运营管理等专业人才的需求逐步加大，尤其是对高学历、复合型研发人才的需求越来越大。公司一贯重视人才团队建设，致力于不断搭建并优化多层次、复合型人才梯队、推动经营业务平稳快速增长。目前，在数字化 X 射线平板探测器行业市场内人才竞争日趋激烈，高级研发人才资源相对稀缺，核心人才流失难免发生，虽然公司已不断加大人才培养力度，培育出一批优秀的人才梯队，但如果未来公司出现人才流失情况，同时公司未能及时的找到合适的替代者，则可能会对公司产品和技术研发产生影响，进而对公司的生产经营造成一定的影响。

有效激励是稳定人才的重要途径。为进一步践行公司的人才战略，有效激励公司发展的核心中坚力量，综合激励力度、公司发展战略、股份支付费用等因素，同时考虑股票市场波动性，参考市场实践案例，本激励计划授予股票期权的行权价格采用自主定价方式，体现公司实际激励需求，具有合理性。

## 第八章 本激励计划的授予条件与行权条件

### 一、授予条件

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

（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、行权条件

同时满足下列条件的，激励对象获授的股票期权方可行权：

（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行权的股票期权不得行权，由公司注销；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行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（三）公司层面考核

本激励计划设置公司层面考核，首次授予股票期权行权对应的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，具体如下：

行权安排	考核年度	考核值A1	考核值A2	考核值A3
		公司层面可行权比例 =100%	公司层面可行权比例 =90%	公司层面可行权比例 =80%
第一个行权期	2026年	营业收入不低于 5.00 亿元且市值不低于 50.00 亿元	营业收入不低于 4.50 亿元且市值不低于 50.00 亿元	营业收入不低于 4.00 亿元且市值不低于 50.00 亿元
第二个行权期	2027年	营业收入不低于 7.00 亿元且市值不低于 70.00 亿元	营业收入不低于 6.30 亿元且市值不低于 70.00 亿元	营业收入不低于 5.60 亿元且市值不低于 70.00 亿元

预留的股票期权在 2026 年三季度报告披露之前授出的，预留授予股票期权行权对应的公司层面考核与首次授予股票期权一致。

预留的股票期权在 2026 年三季度报告披露之后授出的，预留授予股票期权行权对应的考核年度为 2027 年-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，

具体如下：

行权安排	考核年度	考核值A1	考核值A2	考核值A3
		公司层面可行权比例 =100%	公司层面可行权比例 =90%	公司层面可行权比例 =80%
第一个行权期	2027年	营业收入不低于7.00亿元且市值不低于70.00亿元	营业收入不低于6.30亿元且市值不低于70.00亿元	营业收入不低于5.60亿元且市值不低于70.00亿元
第二个行权期	2028年	营业收入不低于10.00亿元且市值不低于100.00亿元	营业收入不低于9.00亿元且市值不低于100.00亿元	营业收入不低于8.00亿元且市值不低于100.00亿元

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据，自本激励计划公告之日起，如公司发生资产收购行为的，扣除购入资产所产生的营业收入。

2、上述“市值”指标以考核年度内任意连续二十个交易日公司股票收盘市值的算术平均值作为计算依据。

3、公司未达到考核值 A3 的，对应公司层面可行权比例=0%。

4、上述“不低于”含本数。

5、上述考核不构成公司对营业收入及市值指标的实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

各行权期内，因公司层面考核导致未能行权的股票期权不得行权，由公司注销。

#### （四）个人层面考核

本激励计划设置个人层面考核，按照公司（含子公司）现行制度组织实施。激励对象的个人绩效考核结果划分为合格、不合格两个等级，各行权期内，根据以下考核评级表确定激励对象的个人层面可行权比例：

考核等级	合格	不合格
个人层面可行权比例	100%	0%

各行权期内，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=激励对象当期计划行权的股票期权数量×公司层面可行权比例×个人层面可行权比例；因个人层面考核导致未能行权的股票期权不得行权，由公司注销。

### 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考核和个人层面考核，符合《管理办法》等规定。

公司层面考核以营业收入和市值作为考核指标，营业收入指标能反映公司的经营状况和市场规模，是预测公司经营业务拓展趋势的重要指标，市值能反映公

司的价值趋势，是公司成长性的最终体现，有利于公司树立良好的资本市场形象，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因素。

个人层面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。各行权期内，公司将根据激励对象相应的个人绩效考核结果，确定激励对象获授的股票期权是否达到行权条件。

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。

## 第九章 本激励计划的实施程序

### 一、生效程序

- (一) 董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划，并提交董事会审议。
- (二) 董事会应当依法对本激励计划做出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或者与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划后，提请股东大会审议本激励计划并授权董事会负责实施股票授予登记、调整、行权、注销事项。
- (三) 董事会薪酬与考核委员会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。
- (四) 本激励计划经股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前，内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 日。董事会薪酬与考核委员会充分听取公示意见，核查激励对象信息，于股东会审议本激励计划前 5 日发表公示情况说明及核查意见。激励对象名单调整的，应当经董事会薪酬与考核委员会核实。
- (五) 股东会应当采取现场与网络投票相结合的方式对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、高级管理人员、单独或者合计持有公司 5% 以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。股东会审议本激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。
- (六) 本激励计划经股东大会审议通过后，且达到本激励计划设定的授予条件时，公司应当向激励对象授予股票期权。经股东会授权后，董事会负责实施股票期权授予登记、调整、行权、注销事项。

### 二、授予程序

- (一) 公司向激励对象授予股票期权前，董事会应当就本激励计划设定的授予条件是否成就进行审议并公告，董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见，律师事务所应当对本激励计划设定的授予条件是否成就发表明确意见。
- (二) 董事会薪酬与考核委员会应当对董事会确定的授予日及授予激励对象名单进行核实并发表明确意见。

（三）股票期权实际授予情况与既定安排存在差异的，董事会薪酬与考核委员会、律师事务所应当发表明确意见。

（四）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，公司董事会向激励对象首次授予股票期权并完成公告、登记等有关程序，授予日为交易日；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。预留的股票期权自股东会审议通过本激励计划之日起 12 个月授出，否则预留未授予的股票期权作废失效。

### 三、行权程序

（一）激励对象获授的股票期权行权前，董事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就进行审议，董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见，律师事务所应当对本激励计划设定的行权条件是否成就出具法律意见书。

（二）激励对象获授的股票期权满足行权条件的，公司可按规定办理行权事项；未满足行权条件的股票期权或者满足行权条件但激励对象未行权的股票期权不得行权，由公司注销；公司应当及时披露董事会决议公告、董事会薪酬与考核委员会意见、律师事务所意见及实施情况公告。

（三）公司为激励对象办理股票期权行权事项，应当向上交所提出申请，经上交所确认后，由中登上海分公司办理。

### 四、变更程序

（一）公司在股东会审议本激励计划之前变更本激励计划的，应当由董事会审议通过。

（二）公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东会审议通过，且不得包括下列情形：

- 1、提前行权的情形；
- 2、降低行权价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、派息等调整行权价格的情形除外）。

（三）董事会薪酬与考核委员会应当就变更后的股权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。律师事务所应当就变更后的股权激励计划是否符合《管理办法》等规定、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、终止程序

（一）公司在股东会审议本激励计划之前终止实施本激励计划的，应当由董事会审议通过。

（二）公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东会审议通过。

（三）律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合《管理办法》等规定、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。

（四）股东会或者董事会审议通过终止实施本激励计划，或者股东会审议未通过本激励计划的，自有关决议公告之日起 3 个月内，公司不得再次审议股权激励计划。

## 第十章 本激励计划的调整方法和程序

### 一、调整方法

#### （一）授予数量调整方法

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项的，应当对股票期权的授予数量进行相应调整，调整方法如下：

##### 1、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<sub>0</sub>为调整前的授予数量；n为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细比例；Q为调整后的授予数量。

##### 2、配股

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

其中：Q<sub>0</sub>为调整前的授予数量；P<sub>1</sub>为股权登记日收盘价；P<sub>2</sub>为配股价格；n为配股比例；Q为调整后的授予数量。

##### 3、缩股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中：Q<sub>0</sub>为调整前的授予数量；n为缩股比例；Q为调整后的授予数量。

##### 4、派息、增发新股

公司发生派息或者增发新股事项的，不调整授予数量。

#### （二）行权价格调整方法

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项的，应当对股票期权的行权价格进行相应调整，调整方法如下：

##### 1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P = P_0 \div (1 + n)$$

其中：P<sub>0</sub>为调整前的行权价格；n为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细比例；P为调整后的行权价格。

##### 2、配股

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

其中： $P_0$  为调整前的行权价格； $P_1$  为股权登记日收盘价； $P_2$  为配股价格； $n$  为配股比例； $P$  为调整后的行权价格。

### 3、缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： $P_0$  为调整前的行权价格； $n$  为缩股比例； $P$  为调整后的行权价格。

### 4、派息

$$P = P_0 - V$$

其中： $P_0$  为调整前的行权价格； $V$  为每股的派息额； $P$  为调整后的行权价格。

### 5、增发新股

公司发生增发新股事项的，不调整行权价格。

## 二、调整程序

股东会授权董事会，当出现上述调整事项时，调整股票期权的授予数量及/或行权价格。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。

## 第十一章 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》等规定，公司将在本激励计划等待期内的每个资产负债表日，根据激励对象人数变动情况、股票期权行权条件完成情况等信息，修正预计可行权的股票期权数量，按照授予日股票期权的公允价值，将当期取得的服务计入成本费用和资本公积。

### 一、股票期权公允价值的确定方法

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》等规定，公司选择 Black-Scholes 模型计算股票期权的公允价值并进行预测算，有关参数取值如下：

（一）标的股价：53.99 元/股（假设为授予日公司股票收盘价）；

（二）有效期：1 年、2 年（股票期权授予登记完成日至每期可行权日的期限）；

（三）历史波动率：13.15%、16.77%（上证指数波动率）；

（四）无风险利率：1.29%、1.44%（中债国债到期收益率）；

（五）股息率：0.00%。

### 二、激励成本对公司经营业绩的影响

假设公司于 2026 年 1 月向激励对象首次授予股票期权 400.00 万份，产生的激励成本将按照本激励计划的行权安排分期摊销，预计对公司经营业绩的影响如下：

激励总成本 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)
5,145.56	3,794.26	1,351.30

注：1、以上激励成本预测算结果四舍五入，保留两位小数。

2、以上激励成本预测算不包括预留授予。

3、以上激励成本对公司经营业绩的影响以审计结果为准。

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。

## 第十二章 公司/激励对象的权利与义务

### 一、公司的权利与义务

(一) 公司拥有本激励计划的解释权和执行权，按本激励计划规定对激励对象进行考核。

(二) 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。

(三) 公司应当按规定及时履行本激励计划申报、信息披露等义务。

(四) 公司应当根据本激励计划及中国证监会、上交所、中登上海分公司等的规定，积极配合激励对象办理股票期权行权事项。因中国证监会、上交所、中登上海分公司等造成激励对象未能按自身意愿完成股票期权行权，并给激励对象造成损失的，公司不承担任何责任。

(五) 法律、法规、规章、规范性文件和本激励计划规定的其他权利与义务。

### 二、激励对象的权利与义务

(一) 激励对象应当按所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德。

(二) 激励对象参与本激励计划的资金来源为合法自筹资金。

(三) 激励对象获授的股票期权行权前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。

(四) 激励对象参与本激励计划所获利益，应当按照国家税收法律法规缴纳个人所得税及其他税费。

(五) 激励对象承诺，因公司有关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合权益授予安排或者行权安排的，激励对象应当自公司有关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将参与本激励计划所获得的全部利益返还公司。

(六) 法律、法规、规章、规范性文件和本激励计划规定的其他权利与义务。

## 第十三章 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，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

- 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情形；
- 5、中国证监会认定的其他情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

- 1、公司控制权变更；
- 2、公司合并、分立。

（三）因公司有关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合权益授予安排或者行权安排的，激励对象应当自公司有关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将参与本激励计划所获得的全部利益返还公司。

### 二、激励对象情况发生变化的处理方式

（一）激励对象职务变更，但仍在公司（含子公司）任职的，激励对象已获授的股票期权不做处理。

激励对象因触犯法律、违反执业道德、泄露机密、失职或者渎职等行为严重损害公司（含子公司）利益或者声誉而导致职务变更的，或者因前述原因导致公司（含子公司）与其解除劳动关系或者聘用关系的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销，且公司（含子公司）有权视情节严重性就因此而遭受的损失按规定向激励对象追偿。激励对象在职务变更前或者离职前需支付完毕已行权股票期权所涉个人所得税。

激励对象担任公司独立董事或者成为其他不能继续参与公司股权激励计划的人员的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（二）激励对象离职的，包括主动辞职、因公司（含子公司）裁员而离职、劳动合同或者聘用协议到期不再续约、与公司（含子公司）协商解除劳动合同或者聘用协议等，自离职之日起，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象在离职前需支付完毕已行权股票期权所涉个人所得税。

（三）激励对象按规定退休（含退休后返聘至公司（含子公司）任职或者以其他形式继续为公司（含子公司）提供服务），且未发生严重损害公司（含子公司）利益的行为的，激励对象已获授的股票期权不做处理，发生前述情形之后，激励对象无个人层面考核的，个人层面考核不再纳入行权条件；激励对象有个人层面考核的，个人层面考核仍作为行权条件。激励对象因退休而不再任职于公司（含子公司）或者继续为公司（含子公司）提供服务的，激励对象在退休前需支付完毕已行权股票期权所涉个人所得税。

（四）激励对象因丧失劳动能力而离职的，应当区分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，激励对象已获授的股票期权不做处理，且董事会可以决定个人层面考核不再纳入行权条件。激励对象在离职前需支付完毕已行权股票期权所涉个人所得税，且应当在之后办理股票期权行权时先行支付拟行权股票期权所涉个人所得税。

2、激励对象因其他原因丧失劳动能力而离职的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象在离职前需支付完毕已行权股票期权所涉个人所得税。

（五）激励对象身故的，应当区分以下两种情况处理：

1、激励对象因工伤身故的，激励对象已获授的股票期权不做处理，可由激励对象指定的财产继承人或者法定继承人予以继承，且董事会可以决定个人层面考核不再纳入行权条件。继承人在继承前需支付完毕已行权股票期权所涉个人所得税，且应当在之后办理股票期权行权时先行支付拟行权股票期权所涉个人所得税。

2、激励对象因其他原因身故的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。公司有权要求激励对象的继承人以激励对象的遗产支付完

毕已行权股票期权所涉个人所得税。

（六）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代表董事会行使（包括但不限于具体情形认定及相应处理方式）。

### **三、公司与激励对象之间有关争议或者纠纷的解决机制**

公司与激励对象因执行本激励计划所发生的争议或者纠纷，双方应当协商解决；自有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。

## 第十四章 附则

- 一、本激励计划由股东会审议通过后方可实施。
- 二、本激励计划依据的法律、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。

江苏康众数字医疗科技股份有限公司

董事会

2026 年 1 月 12 日