

证券代码：688607

证券简称：康众医疗

公告编号：2026-002

江苏康众数字医疗科技股份有限公司

2026年股票期权计划（草案）摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示：

股权激励方式	<input type="checkbox"/> 第一类限制性股票 <input type="checkbox"/> 第二类限制性股票 <input checked="" type="checkbox"/> 股票期权 <input type="checkbox"/> 其他
股份来源	<input checked="" type="checkbox"/> 发行股份 <input type="checkbox"/> 回购股份 <input type="checkbox"/> 其他
本次股权激励计划有效期	48个月
本次股权激励计划拟授予的股票期权数量	500.00万份
本次股权激励计划拟授予的股票期权数量占公司总股本比例	5.67%
本次股权激励计划是否有预留	<input checked="" type="checkbox"/> 是，预留数量100.00万份； 占本次股权激励计划拟授予股票期权比例20.00% <input type="checkbox"/> 否
本次股权激励计划拟首次授予的股票期权数量	400.00万份
激励对象数量	50人
激励对象数量占员工总数比例	17.54%
激励对象范围	<input checked="" type="checkbox"/> 董事 <input checked="" type="checkbox"/> 高级管理人员

	<input checked="" type="checkbox"/> 核心技术或业务人员 <input checked="" type="checkbox"/> 外籍员工 <input type="checkbox"/> 其他, _____
行权价格	42.38元/股

一、股权激励计划目的

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《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，制订 2026 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

截至本激励计划公告日，2024 年限制性股票激励计划尚在实施。2024 年限制性股票激励计划已经 2023 年年度股东大会审议通过，公司于 2024 年 5 月 13 日向符合资格的 17 名激励对象首次授予 75.00 万股第二类限制性股票，向符合资格的 1 名激励对象预留授予 3.00 万股第二类限制性股票，分两期进行考核归属。首次及预留授予第一个归属期计划归属的第二类限制性股票未满足归属条件而作废失效。

本激励计划与 2024 年限制性股票激励计划相互独立，不存在关联。

二、股权激励方式及标的股票来源

（一）股权激励方式

本激励计划的激励方式为股票期权。

（二）标的股票来源

本激励计划的标的股票来源为公司定向增发 A 股普通股。

三、拟授出的权益数量

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%。

四、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

(一) 激励对象的确定依据

本激励计划的激励对象为公司根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《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，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。

本激励计划激励对象的确定依据与股权激励计划的目的相符合，符合有关法律、法规和上海证券交易所有关规定的要求。

(二) 激励对象人数/范围

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。

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）激励对象获授股票期权的分配情况

1、本激励计划授予股票期权的分配情况

序号	姓名	国籍	职务	获授股票期权数量(万份)	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
首次授予						
一、董事、高级管理人员、核心技术人员						
1	JIANQIANG LIU(刘建强)	美国	董事长 总经理 核心技术人员	14.00	2.80%	0.16%
2	张萍	中国	董事 财务总监	10.00	2.00%	0.11%
3	叶晓明	中国	董事	2.00	0.40%	0.02%
4	尹晟	中国	董事会秘书	2.50	0.50%	0.03%
5	郭涛	中国	核心技术人员	3.50	0.70%	0.04%
小计 5 人				32.00	6.40%	0.36%
二、实际控制人的子女、外籍人员						
6	Yichin Liu (刘逸秦)	美国	管理与行政骨干	12.00	2.40%	0.14%
7	高子桓	中国	管理与行政骨干	4.00	0.80%	0.05%
8	SI QIN TEO	马来西亚	销售骨干	3.25	0.65%	0.04%
小计 3 人				19.25	3.85%	0.22%
三、董事会认为需要激励的其他员工						
9	公司（含子公司）其他核心员工 小计 42 人			348.75	69.75%	3.96%
合计 50 人				400.00	80.00%	4.54%
预留授予						
预留授予				100.00	20.00%	1.13%
合计						
合计				500.00	100.00%	5.67%

注：1、本次股权激励方案，包括单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女 3 人，获授的股票期权数量为 30.00 万份，占授予股票期权总数的比例为 6.00%；包括外籍员工 1 人，获授的股票期权数量为 3.25 万份，占授予股票期权总数的比例为 0.65%。

2、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%。

3、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。

4、以上百分比计算结果四舍五入，保留两位小数。

5、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。

2、激励对象包括公司实际控制人及其子女、外籍人员的说明

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《上海证券交易所科创板股票上市规则》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《上海证券交易所科创板股票上市规则》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。

3、激励对象名单的内部公示与核实

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。

4、不符合激励对象资格的处理方式

本激励计划实施过程中，激励对象出现以下任何情形的，公司将取消激励对象参与本激励计划的资格，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 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《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；
- (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。

五、行权价格及确定方法

(一) 行权价格的确定方法

行权价格	42.38 元/股
行权价格的确定方式	<input checked="" type="checkbox"/> 前 1 个交易日均价，52.97 元/股 <input type="checkbox"/> 前 20 个交易日均价，44.64 元/股 <input type="checkbox"/> 前 60 个交易日均价，37.31 元/股 <input type="checkbox"/> 前 120 个交易日均价，32.73 元/股

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%：

- 1、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；
- 2、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。

(二) 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。

六、股权激励计划的相关时间安排

（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）相关日期及期限

1、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。

2、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）：

- (1) 公司年度报告、半年度报告公告前十五日内；
- (2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- (3) 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；
- (4) 中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

行权安排	行权时间	可行权数量占获授股票期权数量比例
首次授予部分		
第一个行权期	自相应授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至相应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	自相应授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至相应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%
预留授予部分		
第一个行权期	自相应授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至相应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	自相应授予登记完成之日起	50%

	24个月后的首个交易日起至 相应授予登记完成之日起36 个月内的最后一个交易日当 日止	
--	------------------------------------------------------	--

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。

3、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《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《江苏康众数字医疗科技股份有限公司章程》等规定执行，具体如下：

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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《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》《江苏康众数字医疗科技股份有限公司章程》等规定；有关规定发生变化的，需遵守变化后的规定。

七、获授权益、行权的条件

（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：

1、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。

2、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《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；
- (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：

1、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。

2、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《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；
- (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 1 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 2 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。

3、公司层面考核

行权期	考核年度	业绩考核指标类别	业绩考核目标 A1(公司层面可行权比例=100%)	业绩考核目标 A2(公司层面可行权比例=90%)	业绩考核目标 A3(公司层面可行权比例=80%)
首次授予部分					
第一个行权期	2026 年	营业收入、市值	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、市值	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
预留授予部分（在 2026 年三季度报告披露之前授出）					
第一个行权期	2026 年	营业收入、市值	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、市值	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
预留授予部分（在 2026 年三季度报告披露之后授出）					
第一个行权期	2027 年	营业收入、市值	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、市值	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、公司未达到业绩考核目标 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。

4、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）考核指标的设定依据及合理性分析

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《上市公司股权激励管理办法》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。

八、股票期权数量和股票期权价格的调整方法和程序

(一) 调整方法

1、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_0 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_0 为调整前的授予数量； P_1 为股权登记日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股比例； Q 为调整后的授予数量。

(3) 缩股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中： Q_0 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。

2、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_0 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《上市公司股权激励管理办法》《江苏康众数字医疗科技股份有限公司章程》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。

股东会审议本激励计划前，发生除上述调整事项以外需调整股票期权授予数量及/或行权价格的，应当提交董事会审议；股东会审议通过本激励计划后，发生除上述调整事项以外需调整股票期权授予数量及/或行权价格的，应当提交股东会审议。

九、公司授予股票期权及激励对象行权的程序

（一）生效程序

1、本激励计划由董事会薪酬与考核委员会拟定，已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。

2、本激励计划已经董事会审议通过，拟为激励对象的董事或者与激励对象存在关联关系的董事已回避表决。

3、董事会薪酬与考核委员会已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。

4、公司已聘请独立财务顾问，对本激励计划的可行性、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专业意见。公司已聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

5、公司已披露董事会决议公告、本激励计划（草案）及摘要公告、董事会薪酬与考核委员会等。

6、公司将对内幕信息知情人在本激励计划（草案）公告前 6 个月内买卖公司股票的情况进行自查。

7、公司在召开股东会前，将通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名及职务，公示期不少于 10 天。董事会薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司将在股东会审议本激励计划前 5

日披露董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

8、本激励计划无需取得有关部门批准，经股东会审议通过后方可实施。股东会将采取现场投票和网络投票相结合的方式进行表决，并以特别决议形式审议本激励计划，拟为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东将回避表决。

9、公司将及时披露股东会决议公告、内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告、股东会法律意见书。

10、本激励计划经股东会审议通过后，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

1、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。

2、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。

3、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。

4、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

1、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。

2、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。

3、公司为激励对象办理股票期权行权事项，应当向上海证券交易所提出申请，经上海证券交易所确认后，由中国证券登记结算有限责任公司上海分公司办理。

十、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

（一）公司的权利与义务

1、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。

2、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。

3、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。

4、公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司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、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司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。

5、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

- 1、激励对象应当按所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德。
- 2、激励对象参与本激励计划的资金来源为合法自筹资金。
- 3、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。
- 4、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。
- 5、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。
- 6、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。

（三）公司与激励对象之间有关纠纷或争端解决机制

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。

十一、股权激励计划变更与终止

（一）股权激励计划变更与终止的决策程序

- 1、变更决策程序
 - (1) 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。
 - (2) 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，应当由股东大会审议通过，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）。

(3) 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《上市公司股权激励管理办法》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。

2、终止决策程序

(1) 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。

(2) 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。

(3) 律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合《上市公司股权激励管理办法》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。

(4) 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。

(三) 公司/激励对象情况发生变化的处理方式

1、公司情况发生变化的处理方式

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。

2、激励对象情况发生变化的处理方式

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 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）。

十二、会计处理方法与业绩影响测算

(一) 股权激励计划实施的会计处理方法

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。具体如下：

1、授予日

授予日股票期权不能行权，不进行会计处理。公司在授予日采用 Black-Scholes 模型确定股票期权的公允价值。

2、等待期内的每个资产负债表日

在等待期内的每个资产负债表日，以股票期权各期可行权数量的最佳估计为基础，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，同时确认“资本公积—其他资本公积”，不确认后续公允价值变动。

3、可行权日

可行权日之后不再对已确认的成本费用和所有者权益进行调整。根据行权情况，确认“股本”及“资本公积—股本溢价”，同时结转等待期内确认的“资本公积—其他资本公积”。股票期权未行权而作废失效的，由公司注销，并根据具体情况进行相应会计处理。

(二) 股权激励计划实施成本的计算方法、计算过程

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：

- 1、标的股价：53.99 元/股（假设为授予日公司股票收盘价）；
- 2、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）；
- 3、历史波动率：13.15%、16.77%（上证指数波动率）；
- 4、无风险利率：1.29%、1.44%（中债国债到期收益率）；
- 5、股息率：0.00%。

(三) 股权激励计划实施的影响期间

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：

股份支付总费用	5,145.56 万元	
股份支付费用分摊年数	2 年	
	2026 年	2027 年
	3,794.26 万元	1,351.30 万元

注：1、以上激励成本预算结果四舍五入，保留两位小数。

2、以上激励成本预算不包括预留授予。

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。

(四) 股权激励计划终止、激励对象放弃行权时的会计处理方法

1、公司在股票期权首次授予登记完成前终止本激励计划的，不涉及成本费用；公司在股票期权授予登记完成后等待期内终止本激励计划的（因未满足行权条件而终止的除外），应当作为加速可行权处理，将原本应当在剩余等待期内确认的金额立即计入当期损益，同时确认资本公积。公司终止本激励计划的，已授予但尚未行权的股票期权由公司按规定注销，并进行相应会计处理。

2、激励对象获授的股票期权满足行权条件但放弃行权的，不再调整已确认的成本费用和资本公积，该等股票期权由公司按规定注销，并进行相应会计处理。

特此公告。

江苏康众数字医疗科技股份有限公司董事会

2026年1月13日