

深圳市美好创亿医疗科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划考核管理办法

深圳市美好创亿医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）为持续推进长期激励机制的建设，吸引和留住优秀人才，有效结合股东利益、公司利益和员工利益，遵循收益与贡献对等的原则，推出 2026 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《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》《公司章程》等有关规定，结合实际情况，制定《2026 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

建立和完善激励约束机制，确保本激励计划的顺利实施，促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，与激励对象的工作绩效紧密挂钩，达到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，均为公司（含子公司）核心员工，不包括公司独立董事、单独或者合计持有上市公司 5%以上股份的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导对激励对象的考核评价工作，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

本激励计划设置公司层面业绩考核，限制性股票归属对应的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2025 年度营业收入为基数，根据各考核年度营业收入相对 2025 年度营业收入的实际定比增长率（P），确定当期公司层面可归属比例，具体如下：

归属安排	对应考核年度	考核年度营业收入相对2025年度营业收入的实际定比增长率（P）	公司层面可归属比例
第一个归属期	2026年	$P \geq 20\%$	100%
		$18\% \leq P < 20\%$	90%
		$16\% \leq P < 18\%$	80%
		$14\% \leq P < 16\%$	70%
		$12\% \leq P < 14\%$	60%
		$P < 12\%$	0%
第二个归属期	2027年	$P \geq 44\%$	100%
		$37\% \leq P < 44\%$	90%
		$32\% \leq P < 37\%$	80%
		$29\% \leq P < 32\%$	70%
		$26\% \leq P < 29\%$	60%
		$P < 26\%$	0%

注 1：上述“营业收入”指标均以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据；

注 2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各归属期内，公司层面未满足业绩考核要求的，激励对象当期对应未能归属的限制性股票不得归属，由公司作废失效。

（二）个人层面绩效考核

本激励计划设置个人层面绩效考核，按照公司（含子公司）绩效考核相关制度实施，激励对象的个人绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个等级。各归属期内，公司根据激励对象于相应考核年度的个人绩效考核结果，确定激励对象的个人层面可归属比例：

个人绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面可归属比例	100%	80%	60%	0%

各归属期内，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=激励对象当期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但未能归属的部分不得归属，并作废失效，不可递延至下期。

六、考核结果管理

（一）激励对象有权了解个人绩效考核结果，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 个工作日内将个人绩效考核结果通知激励对象。激励对象的个人绩效考核记录由公司归案保存。

（二）激励对象对个人绩效考核结果有异议的，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自收到激励对象个人申诉后 10 个工作日内开展复核工作，确定激励对象最终的个人绩效考核结果。

（三）各归属期内，依据公司层面业绩考核和个人层面绩效考核情况，公司相应办理限制性股票归属登记/作废失效事项。

七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。本办法所涉条款如与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突的，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行；本办法未明确有关条款的，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。

（二）本办法依据的有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件等发生变化的，以变化后的规定为准。

（三）本办法由公司股东会审议通过，自本激励计划正式实施后生效。

深圳市美好创亿医疗科技股份有限公司

董事会

2026 年 9 月 22 日