

上海联影医疗科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海联影医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，公司拟实施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，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》《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》等有关法律、法规和规范性文件以及《上海联影医疗科技股份有限公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《上海联影医疗科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，保证公司2026年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公平、公开、公正的原则，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。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部门负责具体实施考核工作。人力资源部门对薪酬与考核

委员会负责及报告工作。

3、公司人力资源部、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。

4、公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

1、满足公司层面业绩考核要求

①本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以公司 2025 年的营业收入为基数，对各考核年度的营业收入定比 2025 年度营业收入增长率（A）进行考核，根据营业收入的每年对应的完成情况核算公司层面归属比例（X）。首次授予部分公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2026	20.00%	16.00%
第二个归属期	2027	44.00%	34.56%
第三个归属期	2028	72.80%	56.09%

按照以上业绩考核目标，各归属期公司层面限制性股票的归属比例与对应考核年度营业收入完成情况相挂钩，则公司层面限制性股票归属比例（X）确定方法如下：

业绩指标	业绩完成情况	公司层面归属比例（X）
营业收入（Y）	$Y \geq Y_{2025} \times (1 + A_m)$	$X = 100\%$
	$Y_{2025} \times (1 + A_n) \leq Y < Y_{2025} \times (1 + A_m)$	$X = \{Y / [Y_{2025} \times (1 + A_m)]\} \times 100\%$
	$Y < Y_{2025} \times (1 + A_n)$	$X = 0\%$

注 1：计算公司层面可归属限制性股票比例时，四舍五入，保留两位小数（下同）。

注 2：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（下同）。

②如本激励计划预留授予的限制性股票于 2026 年第三季度报告披露（不含当日）前授予，则其考核年度及目标与首次授予的限制性股票保持一致。如本激励计划预留授予的限制性股票于 2026 年第三季度报告披露（含当日）后授予，则其考核年度为 2027-2028 年，具体业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值(An)
第一个归属期	2027	44.00%	34.56%
第二个归属期	2028	72.80%	56.09%

按照以上业绩考核目标,各归属期公司层面限制性股票的归属比例与对应考核年度营业收入完成情况相挂钩,则公司层面限制性股票归属比例(X)确定方法如下:

业绩指标	业绩完成情况	公司层面归属比例 (X)
营业收入 (Y)	$Y \geq Y_{2025} \times (1 + A_m)$	X=100%
	$Y_{2025} \times (1 + A_n) \leq Y < Y_{2025} \times (1 + A_m)$	$X = \{Y / [Y_{2025} \times (1 + A_m)]\} \times 100\%$
	$Y < Y_{2025} \times (1 + A_n)$	X=0%

若公司未满足对应考核年度的业绩考核目标,所有激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

2、满足激励对象个人层面绩效考核要求

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核,并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为卓越、优秀、良好、待改进、不满意五个档次,届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量:

个人层面考核结果	卓越	优秀	良好	待改进	不满意
个人层面归属比例 (Y)	100%			0%	

若各归属期内,公司满足当年业绩考核目标的,激励对象可按照本激励计划规定的比例归属其获授的限制性股票,激励对象个人当年实际归属的限制性股票=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)×个人层面归属比例(Y)。

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,不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予部分的考核期间为2026-2028年三个会计年度。

如本激励计划预留授予的限制性股票于2026年第三季度报告披露(不含当

日)前授予,则其考核年度及目标与首次授予的限制性股票保持一致。如本激励计划预留授予的限制性股票于2026年第三季度报告披露(含当日)后授予,则其考核年度为2027-2028年。

公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核均为每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在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薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果,薪酬与考核委员会应在考核工作结束后60个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议,可在收到考核结果后5日内与人力资源部沟通解决。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10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

2、考核结果归档

考核结束后,考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存,绩效考核记录保存10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部统一销毁。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的,则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

2、本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

上海联影医疗科技股份有限公司董事会

2026年5月29日