

1	李国彬	内镜介入条线 国际市场销售 主管	105,828	105,828	100%	0.25%
核心员工小计			105,828	105,828	100%	0.25%
合计			105,828	105,828	100%	0.25%

上述名单中，无单独或合计持有挂牌公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

（三）本次授予结果与拟授予情况的差异说明

本次授予股票期权结果与拟授予情况不存在差异。

二、行权要求

（一）行权安排

本次授予股票期权的有效期为自股票期权授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，有效期从首次授予权益日起不超过 10 年，行权时间安排如下：

行权安排	行权时间	行权比例（%）
第一次行权	自授权日起 17 个月后的 首个交易日起至授权日 起 29 个月内的最后一个 交易日止	29.14%
第二个行权期	自授权日起 29 个月后的 首个交易日起至授权日 起 41 个月内的最后一个 交易日止	23.62%
第三个行权期	自授权日起 41 个月后的 首个交易日起至授权日 起 53 个月内的最后一个 交易日止	23.62%

第四个行权期	自授权日起 53 个月后的 首个交易日起至授权日 起 65 个月内的最后一个 交易日止	23.62%
--------	--	--------

注：第一个行权期内，在公司业绩指标、个人绩效考核都达到最高考核标准的情况下，激励对象最高可行权股票期权数量为 30,828 份，最高可行权比例为 29.14%；第二至四个行权期内，在公司业绩指标、个人绩效考核都达到最高考核标准的情况下，最高可行权股票期权数量均为 25,000 份，最高可行权比例均为 23.62%。

等待期满后，未满足行权条件的激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销，股票期权行权条件未成就时，相关权益不得递延至下期。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

（二）行权条件

1、公司层面业绩考核要求

行权安排	业绩考核要求
第一次行权	第一个行权期： 考核 2025 年，公司内镜介入产品条线国际市场销售额如达到 1,500 万元，则可行权 30,828 股；销售额如达到 1,200 万元，则可行权 25,828 股；销售额如达到 900 万元，则可行权 20,828 股；销售额如达到 300 万元，则可行权 5,828 股。
第二个行权期	第二个行权期： 考核 2026 年，公司内镜介入产品条线国际市场销售额如达到 3,000 万元，则可行权 25,000 股；销售额如达到 2,400 万元，则可行权 20,000 股；销售额如达到 1,800 万元，则可行权 15,000 股
第三个行权期	第三个行权期： 考核 2027 年，公司内镜介入产品条线国际市场销售额如达到 5,000 万元，则可行权 25,000 股；销售额如达到 4,000 万元，则可行权 20,000 股；销售额如达到 3,000 万元，则可行权 15,000 股

第四个行权期	第四个行权期： 考核 2028 年，公司内镜介入产品条线国际市场销售额如达到 8,000 万元，则可行权 25,000 股；销售额如达到 6,400 万元，则可行权 20,000 股；销售额如达到 4,800 万元，则可行权 15,000 股
注 1：如公司业绩层面未达到上述业绩考核触发值的，激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销； 注 2：上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺； 注 3：公司内镜介入产品条线包括内镜诊疗相关设备及耗材。	

2、个人层面业绩考核要求

本次股权激励存在个人业绩指标：	
序号	激励对象个人绩效指标
1	激励对象个人层面的绩效考核按照公司薪酬与考核的相关规定组织实施，公司薪酬与考核委员会将对激励对象 2025 年至 2028 年每个年度的个人综合绩效进行考核评级，每年的考核评级结果划分为 A、B 和 C 三个档次，分别对应当期期权的可行权比例为 100%、80%、0%。
本激励计划，激励对象每个行权期实际可行权数量的计算，需综合考虑对应考核年度公司业绩考核指标、个人绩效考核指标的实际实现情况。每考核年度激励对象可行权的期权数量 N1 等于当年度公司业绩考核指标实际实现情况所对应的公司层面可行权期权数量 N0 与当年度个人业绩考核结果所对应的个人可行权系数 R 的乘积，计算公式为：N1=N0×R	

三、 对公司财务状况的影响

公司按照相关估值工具确定授权日股票期权的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。假设授权日为2024年12月，则2024年-2029年股票期权成本摊销情况测算见下表：

授予股票 期权数量 (份)	需摊销的总 费用(元)	2024 年 (元)	2025 年 (元)	2026 年 (元)	2027 年 (元)	2028 年 (元)	2029 年 (元)
105,828	183,749.98	5,260.65	63,127.80	51,864.82	36,987.59	21,268.82	5,240.29

本预测数是在一定的参数取值和定价模型的基础上计算的，实际股权激励成本将根据确定的授权日后各参数取值的变化而变化。公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响，本次股权激励具体对公司财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划产生的股份支付费用总额为 18.37 万元，股份支付费用摊销对激励计划有效期内各年净利润有所影响，但整体影响金额较低。

四、 备查文件目录

1、《普昂（杭州）医疗科技股份有限公司第二届董事会第三次会议决议》
2、《普昂（杭州）医疗科技股份有限公司第二届监事会第三次会议决议》
3、《普昂（杭州）医疗科技股份有限公司 2024 年第一次临时股东大会决议》
4、《普昂（杭州）医疗科技股份有限公司 2024 年股票期权激励计划（草案）》
5、《股权激励计划期权授予登记确认书》

普昂（杭州）医疗科技股份有限公司

董事会

2025 年 5 月 20 日