

苏州麦迪斯顿医疗科技股份有限公司

基于年度创值目标的激励制度

(2025 年 12 月修订)

第一条 制度目的与背景

鉴于未来人才资源将是公司的重要资产和支撑公司发展的基础动能，公司的高级管理人员、核心管理人员、核心研发人员、核心技术人员及核心业务人员是企业运营、发展的核心力量。目前公司对员工的激励主要以职位晋升、薪酬调整、各类工作绩效奖励为主，因此，根据公司战略规划，公司需要建立和完善科学、有效的激励机制保障员工尤其是核心员工的工作权益和提升他们的创值潜能。根据企业发展的现实情况，建立以公司战略发展与价值创造为基础的利益分享、风险共担的激励机制，即建立短期实时激励与中长期激励相结合的激励机制是公司发展的现实需要。

本制度旨在为实施本公司发展战略激励公司高层核心人员、稳定和吸引核心技术、业务人才及核心管理骨干和生产骨干等公司赖以强劲发展的关键团队，持续提高公司的治理水平、产品研发和市场开发能力，从而提升公司的业绩水平和竞争能力，具体目的为：

- 1、为激励完成员工创值计划书之外，更多的自我驱动，创造价值。
- 2、对超出经董事会批准的年度创值目标外的价值创造，给与适当奖励。
- 3、追求企业价值的不断增长，倡导价值创造和价值成果共享为导向的企业绩效文化，建立股东、管理层和员工之间的利益共享与约束机制。

第二条 激励对象和范围

本制度激励对象根据麦迪科技《公司章程》、《董事会薪酬与考核委员会工作细则》等公司法规、规章制度的规定，结合公司实际情况确定。

公司的激励对象包括麦迪科技本部高级管理人员、中层管理人员、核心员工以及公司下属全资子公司、控股子公司等符合条件的创值组织。其中创值组织激励主要用于对公司整体业绩和持续发展有突出贡献的组织，和其中的核心管理人员、核心研发人员、核心销售人员、技术骨干和综合管理干部等员工，以及董事会认为需要以此方式激励的其他人员。具体包括：

序号	激励对象	主要成员
第一类	公司本部	公司高级管理人员、中层管理人员及核心员工
第二类	创值组织	产业公司、销售公司、医疗事业部等创值组织和综合管理部门。

第三条 激励计算办法

（一）以公司在每年年初下达“计划实现净利润”指标为任务基数，公司根据完成任务情况提取创值奖励，奖励以现金或同等价值的股权形式予以分配。净利润以上市公司年度合并财务报表中未提取创值奖励归属母公司的净利润为基准。

（二）创值奖励计提标准如下：

超额利润=实际完成净利润-计划实现净利润

超额利润率=超额利润/计划实现净利润

1. 当 $0 < \text{超额利润率} \leq 10\%$ 时，创值奖励按超额利润的 10% 提取。
2. $10\% < \text{超额利润率} \leq 20\%$ 时，创值奖励的计算方法为：超额利润不高于计划实现净利润 10% 的部分，按 10% 的比例提取；超出 10% 的部分，按 20% 的比例提取。
3. 净利润完成率 $> 20\%$ 时，创值奖励的计算方法为：超额利润不高于计划实现净利润 10% 的部分，按 10% 的比例提取；超出 10% 低于 20% 的部分，按 20% 的比例提取；超出 20% 的部分，按 30% 的比例提取。

非经上市公司董事会批准，按上述标准提取的创值奖励不得超过当年上市公司未提取创值奖励时合并财务报表中归属母公司净利润的 10%。

（三）公司将提取的年度创值奖励划分为两个奖金池：公司本部奖金池、下属创值组织奖金池。公司本部奖金池、下属创值组织奖金池对应奖励的分配比例如下：

公司本部奖金池 = 提取创值奖励 \times (1-留存比例) \times 30%

下属创值组织奖金池 = 提取创值奖励 \times (1-留存比例) \times 70%

公司根据年度创值奖励额度以及下一年度人员计划规模，留存一定比例的

创值奖励，列入下一年度激励计划资金池，留存比例范围为[5%, 20%]。

第四条 激励分配办法

1. 公司本部奖金池分配办法：

公司总经理将根据高级管理人员、中层管理人员及核心员工的年度创值完成情况，对奖金池进行统筹安排。

2. 下属创值组织奖金池分配办法：

组织奖金池由公司总经理根据谁创造谁分享，在哪创值在哪分享原则进行统筹安排。奖金发放至对应一级创值组织部门负责人，负责人领取该部门组织奖金的 20%，剩余部分由该负责人根据《部门年度员工激励方案》分配给符合条件的激励对象。

下属创值组织奖金可以现金或具体下属组织所属子公司的同等市场价值相应股权的形式发放，以所属子公司股权形式发放的奖励及该子公司核心团队以现金形式出资获授的股权合计不得超过该子公司股权的 20%，具体可按照《子公司员工股权激励实施管理办法》进行实施。

第五条 激励实施细则

1. 公司具体职能部门负责提供各部门业绩完成指标情况、完成比例等数据，由业绩考核小组考核；

2. 公司经营管理层按照本制度确定的原则制定年度激励的具体发放和实施方案；

3. 公司财务部提供公司经营业绩的财务指标执行及情况，供公司经营管理层作为激励方案制定的依据；

4. 公司下属创值组织和各一级部门负责制定《部门年度员工激励方案》及具体发放，并对激励方案的具体实施过程进行监督，公司经营管理层负责《部门年度员工激励方案》和具体发放的审批；

5. 公司董事会薪酬与考核委员会负责对制度的执行情况进行监督；

6. 提取的创值奖励计入当年成本费用；

7. 净利润指标以麦迪科技年度合并财务报表中未提取创值奖励归属母公司的净利润为准；

8. 高级管理人员的薪酬和福利的其他细则按照董事会已批准的制度执行。

第六条 激励取消

若企业出现年度亏损、经营性现金流为负、出现重大风险事故、重大安全及质量事故或违规违纪等情况，应终止实施创值奖励，以前年度未兑现部分，不再支付。

第七条 争议的解决

公司与激励对象发生争议的，应按照具体激励制度的相关规定解决，规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交激励公司住所地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第八条 未尽事宜

本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件的有关规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

第九条 制度的生效

本制度经公司董事会审议通过后生效；本制度修改和解释由公司董事会负责。