

广州金域医学检验集团股份有限公司

2019 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为了保证广州金域医学检验集团股份有限公司（以下简称“公司”）2019 年股票期权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股票期权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股票期权激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、 考核原则

考核评价本着公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于董事、高级管理人员、中级管理人员、核心业务人员以及公司董事会认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（不包括独立董事、 监事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

四、 考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。
- （二）公司人力资源管理中心、财务管理中心等相关部门负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。
- （三）公司董事会负责考核结果的审核。

五、 考核指标及标准

- （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，在行权期的 4 个会计年度中，分年度进行业绩考

核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

行权期	业绩考核目标
授予的股票期权 第一个行权期	以 2018 年实现的净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 22.00%；
授予的股票期权 第二个行权期	以 2018 年实现的净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 48.84%；
授予的股票期权 第三个行权期	以 2018 年实现的净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 81.59%；
授予的股票期权 第四个行权期	以 2018 年实现的净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 121.54%。

注：以上“净利润”以公司各会计年度审计报告所载数据为准，净利润考核指标均以经审计的归属于上市公司股东的净利润，且是以剔除股权激励计划股份支付费用影响作为计算依据。

（二）个人层面绩效考核要求

薪酬委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的考评结果确定其行权的比例，若公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际行权额度=个人层面标准系数×个人当年计划行权额度。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）和不合格（D）四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

评价标准	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
标准系数	1	1	0.8	0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为优秀、良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权，当期未行权部分由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，股票期权由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象在每一行权期所对应的前一个会计年度。

（二）考核次数

本次股票期权激励计划考核年度为 2019-2022 年四个会计年度，公司及个人层面均每年考核一次。

七、考核流程

公司人力资源管理中心配合收集股票期权激励对象的考核结果，由董事会办公室汇总，并在董事会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董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

1、考核结束后，董事会办公室需按公司董事会薪酬与考核委员会的要求保留绩效考核所有资料记录，保存期限至少为五年。

2、为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要重新修订或重新记录，需有考核记录员与当事人共同签字确认。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股票期权激励计划生效后实施。

广州金域医学检验集团股份有限公司

2019年3月16日