

# 广东星普医学科技股份有限公司

## 2018 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为了保证广东星普医学科技股份有限公司（以下简称“公司”）2018年股票期权激励计划的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构及激励约束机制，依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》和《上市公司股权激励管理办法》、《创业板信息披露业务备忘录第8号——股权激励计划》等相关法律、法规以及《广东星普医学科技股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况制定本考核办法。

### 一、考核目的

完善公司法人治理结构及激励约束机制，通过绩效考核与行权安排相挂钩的方式将激励对象利益与公司利益相结合，实现股东、公司与激励对象利益的一致性，增强激励对象的责任感、使命感与工作积极性，以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，以实现期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、适用范围

本考核办法适用于《广东星普医学科技股份有限公司 2018 年股票期权激励计划（草案）》中的激励对象，具体包括公司董事、高级管理人员及核心技术（业务）人员等。

### 四、考核组织与执行机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司人力资源部、公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，公司董事会负责本办法的审批。

### 五、考核指标

激励对象当年度可行权的股票期权额度根据公司业绩、个人业绩两个层面的考

核结果共同确定。

(一) 公司业绩考核指标

公司在每个会计年度对公司财务业绩指标进行考核,以达到公司业绩考核指标作为激励对象行权的必要条件。

本激励计划授予的权益分三期行权,考核年度为 2018 年,2019 年,2020 年。公司将对激励对象分年度进行绩效考核,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。

1、首次授予的股票期权各年度绩效考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
首次授予权益的第一个行权期	公司 2018 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 8,000 万元。
首次授予权益的第二个行权期	公司 2019 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 10,000 万元。
首次授予权益的第三个行权期	公司 2020 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 12,000 万元。

2、预留授予的股票期权各年度绩效考核目标如下表所示:

预留部分股票期权于各年度业绩考核目标如下表所示:

1)若预留部分股票期权于2018年授出,则各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
预留授予的股票期权第一个行权期	公司 2018 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 8,000 万元。
预留授予的股票期权第二个行权期	公司 2019 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 10,000 万元。
预留授予的股票期权第三个行权期	公司 2020 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 12,000 万元。

2)若预留部分股票期权于2019年授出,则各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
预留授予的股票期权第一个行权期	公司2019年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于10,000万元。

预留授予的股票期权第二个行权期	公司2020年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于12,000万元。
-----------------	---

注：以上净利润指标是以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润的数值作为计算依据。

若行权期上一年度考核未达到目标要求，激励对象当年度股票期权的可行权额度不可行权，由公司按规定注销。

## （二）个人业绩考核

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际可行权比例，个人当年实际可行权比例=标准系数×个人当年可行权比例。

根据公司制定的考核办法，目前对个人绩效考核结果共有特优、优、良好、合格、不合格五档，对应的考核结果如下：

考核评级	特优	优	良好	合格	不合格
考核结果 (S)	95 分 (含) 以上	85 (含) ~95 分	70 (含) ~85 分	60 (含) ~70 分	60 分以下
标准系数	1			0.8	0

激励对象只有在上一年度考核中被评为“良好”或者之上，才能全额行权当期激励权益；达到“合格”的行权当期激励权益的 80%。

若激励对象考核“不合格”，则公司将按照股票期权激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，并由公司统一注销。

激励对象获授权益、行使权益的条件未成就时，相关权益不得递延至下期。

## 六、考核程序

1、公司依照科学考核、有效评估的原则对激励对象进行考核。以自然年为考核期间，股权激励计划期间每年度一次。

2、公司人力资源部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提交董事会薪酬与考核委员会审阅确认。

## 七、考核结果应用及管理

1、被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及人力资源部应当在考

考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可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及考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、“合格”及以上等级的激励对象按如下程序办理申请行权：

(1) 董事会对申请人的行权资格进行审查确认；

(2) 激励对象的申请经董事会确认后，公司向证券交易所提出申请。

(3) 经证券交易所确认后，向登记结算公司申请办理登记结算事宜。

4、考核结果作为股票期权行权的依据。

## 八、考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须相关当事人签字确认。

## 九、附则

本办法由公司董事会负责制定、解释及修改，自股东大会审议通过之日起生效。

广东星普医学科技股份有限公司

董事会

二〇一八年七月二十五日