

江西三鑫医疗科技股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江西三鑫医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司的法人治理结构，建立、健全与公司业绩和战略紧密关联的长效激励约束机制，吸引和留住核心管理人员、核心技术人员及骨干业务人员，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将公司利益、股东利益与核心团队利益相结合，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，公司制定了《江西三鑫医疗科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本股权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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年 12 月修订）》、《创业板上市公司业务办理指南第 5 号——股权激励》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

三、考核范围

本办法适用于参与本股权激励计划的所有激励对象，即公司董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公告本计划草案时在公司及子公司任职的董事、高级管理人员、核心管理人员和技术（业务）人员，以及董事会认为需要激励的其他人员，不包含独立董事和监事。

公司董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

四、考核机构和执行机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬委员会”)负责本次股权激励的组织、实施工作;

(二) 公司运营管理部门、人事部门、财务部门、内部审计部门等相关部门负责具体考核工作,负责向薪酬委员会报告工作;

(三) 公司运营管理部门、人事部门、财务部门、内部审计部门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;

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考核指标及标准

(一) 归属安排

本计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分批次归属,归属日必须为交易日,且获得的限制性股票不得在下列期间内归属:

1、公司定期报告公告前30日,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告日前30日起算,至公告前1日;

2、公司业绩预告、业绩快报公告前10日;

3、自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露后2个交易日内;

4、中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

本激励计划授予限制性股票的各批次归属安排具体如下:

归属期	归属时间	归属比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日至授予之日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自授予之日起36个月后的首个交易日至授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，因前述原因获得的股份同样不得归属。

在满足限制性股票归属条件后，公司将办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

（二）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票分三期归属，归属考核年度为2021年、2022年、2023年。公司对激励对象分年度进行绩效考核，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的限制性股票归属条件之一。

激励对象各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2021 年度	以 2020 年度业绩为基数，2021 年度营业收入增长率不低于 40%或者 2021 年度净利润增长率不低于 40%；
第二个归属期	2022 年度	以 2020 年度业绩为基数，2022 年度营业收入增长率不低于 70%或者 2022 年度净利润增长率不低于 60%；
第三个归属期	2023 年度	以 2020 年度业绩为基数，2023 年度营业收入增长率不低于 100%或者 2023 年度净利润增长率不低于 80%；

注：本小节关于业绩考核目标中的“净利润”均指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，且剔除本激励计划及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

（三）个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行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归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属系数确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	A	B	C	D
个人层面归属系数 (N)	1	0.9	0.8	0

在公司业绩各考核年度对应考核目标完成的前提下，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期目标归属的股数×个人层面归属系数 (N)。

若激励对象当期的个人层面归属系数未达 1.0 的,则剩余不满足归属条件的股份数应当取消归属,并作废失效,不可递延至下一年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的,经公司董事会及/或股东大会审议确认,可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核程序

公司运营管理部门、人事部门、财务部门、内部审计部门等相关部门在薪酬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委员会,公司董事会负责考核结果的审核。

七、考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象每期限限制性股票归属的前一年度。

(二) 考核次数

本激励计划的考核年度为 2021-2023 年三个年度,每年考核一次。

八、考核结果管理

(一) 考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果,员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议,可与公司运营管理部门、人事部门、财务部门、内部审计部门等相关部门沟通解决。如无法沟通解决,被考核对象可向薪酬委员会申诉,薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为激励对象限制性股票是否归属及归属比例的依据。

(二) 考核记录归档

1、考核结束后,运营管理部门、人事部门、财务部门、内部审计部门等相关部门应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性,绩效记录上不允许涂改,若要重新修改或重新记录,须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期为 5 年。对于超过保存期限的文件与记录,由公司董事会薪酬委员会统一销毁。

九、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

(三) 本办法经股东大会审议通过后自本股权激励计划生效后实施。

江西三鑫医疗科技股份有限公司董事会

2021年9月18日