

# 科美诊断技术股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

科美诊断技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司信息披露业务指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《科美诊断技术股份有限公司章程》公司本次股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，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，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司公告本计划时在公司（含子公司）任职的高级管理人员及业务骨干，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或其子公司存在聘用或劳动关系。

### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部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) 公司人力资源部、财务部等有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。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，关联董事应予以回避。

## 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2022-2025 年四个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核。以 2020 年营业收入或净利润值为基数，对各考核年度的营业收入或净利润值定比 2020 年度营业收入或净利润值的营业收入增长率 (A) 或净利润增长率 (B) 进行考核，根据上述指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例 (X)，业绩考核目标及归属比例安排如下：

首次授予的限制性股票的归属安排、业绩考核目标如下表所示：

对应考核年度		各年度营业收入增长率 (A)		各年度净利润增长率 (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2022 年	29%	22%	37%	26%
第二个归属期	2023 年	49%	36%	58%	40%
第三个归属期	2024 年	71%	53%	82%	57%
第四个归属期	2025 年	97%	72%	109%	76%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
年度营业收入增长率 (A) 或净利润增长率 (B)	$A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$ 或 $B_n \leq B < B_m$	$X=85\%$
	$A < A_n$ 且 $B < B_n$	$X=0$

注：1.上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除股份支付费用的影响。

2.若营业收入增长率、净利润增长率均达到触发值及以上，则公司层面归属比例 (X) 以孰高者确定。

3.上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩承诺。

预留授予限制性股票业绩考核与首次授予限制性股票业绩考核一致。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足

足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，且不得递延至下期归属，并作废失效。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象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优秀、良好、合格、不合格四档，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属的股份数量：

评价结果	优秀	良好	合格	不合格
归属比例	100%	90%	80%	0

注：若公司在 2023 年年度内取得 LiCA 5000 医疗器械注册证，则激励对象中与之相关的业务骨干在该年度内的个人绩效考核为优秀；若公司在 2023 年年度内未取得 LiCA 5000 医疗器械注册证，则激励对象中与之相关的业务骨干在该年度内的个人绩效考核根据上述原则评定。

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的权益作废失效处理，不可递延至以后年度。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本次激励计划考核期间为 2022-2025 年四个会计年度。

### （二）考核次数

公司层面的业绩考核与个人层面的绩效考核，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下对激励对象进行年度考核，并负责对年度考核结果进行核查、分析、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

### （一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟

通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行最终确定。

## （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存。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，须当事人签字。

绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

科美诊断技术股份有限公司董事会

2021 年 12 月 28 日