

# 宁波三星医疗电气股份有限公司

## 第五期限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步促进宁波三星医疗电气股份有限公司（以下简称“公司”）完善公司法人治理结构，充分调动公司激励对象的积极性与创造性，提高经营效率，保持公司良好的可持续发展态势，公司拟依据《宁波三星医疗电气股份有限公司第五期限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）对公司及智能配用电相关业务所涉下属子公司的部分董事、高级管理人员、管理人员、核心骨干人员以及董事会认为需要激励的其他人员授予限制性股票。为保证公司本次股权激励计划的实施，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》等法律、法规、规范性文件及《宁波三星医疗电气股份有限公司章程》的规定，特制定《宁波三星医疗电气股份有限公司第五期限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

制定本办法的目的是通过对本次激励计划的激励对象应满足的各项激励条件予以明确，从公司经营业绩与员工个人业绩两个层面进行考核，以保证本次股权激励计划顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，促进公司长期战略目标的实现。

### 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；与激励对象工作业绩、工作能力和贡献紧密结合。

### 三、考核范围

本办法的考核范围为董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司及智能配用电相关业务所涉下属子公司的部分董事、高级管理人员、管理人员、核心骨干人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

#### 四、考核职责分工

- 1、公司董事会负责制订与修订本办法；
- 2、董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；
- 3、公司人力资源部负责具体实施考核工作；
- 4、公司人力资源部、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。

#### 五、绩效考核指标及标准

##### （一）公司层面业绩考核要求：

本激励计划在2022年-2024年三个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当期限制性股票解除限售的条件之一。

本激励计划授予的限制性股票的解除限售安排、业绩考核目标及解除限售比例安排如下所示：

解除限售期		考核年度	智能配用电扣非净利润	
			目标值 (Am)	触发值 (An)
首次授予限制性股票	第一次解除限售	2022年	以2020年智能配用电扣非净利润4.54亿元为基准，2022年智能配用电扣非净利润增长不低于30%，即2022年智能配用电扣非净利润不低于5.91亿元	以当年目标值5.91亿元为基准，完成率不低于80%，即2022年智能配用电扣非净利润不低于4.73亿元
	第二次解除限售	2023年	以2020年智能配用电扣非净利润4.54亿元为基准，2023年智能配用电扣非净利润增长不低于70%，即2023年智能配用电扣非净利润不低于7.72亿元	以当年目标值7.72亿元为基准，完成率不低于80%，即2023年智能配用电扣非净利润不低于6.18亿元
	第三次解除限售	2024年	以2020年智能配用电扣非净利润4.54亿元为基准，2024年智能配用电	以当年目标值10.00亿元为基准，完成率不低于

	售		扣非净利润增长不低于120%，即2024年智能配用电扣非净利润不低于10.00亿元	80%，即2024年智能配用电扣非净利润不低于8.00亿元
预留限制性股票	第一次解除限售	2023年	以2020年智能配用电扣非净利润4.54亿元为基准，2023年智能配用电扣非净利润增长不低于70%，即2023年智能配用电扣非净利润不低于7.72亿元	以当年目标值7.72亿元为基准，完成率不低于80%，即2023年智能配用电扣非净利润不低于6.18亿元
	第二次解除限售	2024年	以2020年智能配用电扣非净利润4.54亿元为基准，2024年智能配用电扣非净利润增长不低于120%，即2024年智能配用电扣非净利润不低于10.00亿元	以当年目标值10.00亿元为基准，完成率不低于80%，即2024年智能配用电扣非净利润不低于8.00亿元

指标	完成情况	公司层面解除限售系数
智能配用电扣非净利润	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_m * 90\% \leq A < A_m$	$X=A/A_m * 100\%$
	$A_n \leq A < A_m * 90\%$	50%
	$A < A_n$	$X=0$

注：

(1) “智能配用电扣非净利润”指：股权激励成本摊销前的归属于上市公司股东智能配用电相关业务的扣非净利润（扣除对联营企业鄞州银行、通商银行和合营企业的投资收益）。其中，智能配用电相关业务包括公司现有智能配用电业务及未来新拓展的智能配用电相关业务。

(2) 指标对应系数四舍五入后精确到个位。

(二) 激励对象个人层面绩效考核要求：

激励对象年度个人绩效考核等级依考核结果按正态分布分为以下五类，类别及定义如下：

A：杰出；B：优秀；C：合格；D：需改进；E：不合格。

激励对象只有在上一年度内考核结果在C（合格）及以上时，才可具备获授限制性股票本年度的解除限售资格。若激励对象在上一年度内个人绩效考核结果为D（需改进）或E（不合格），则公司将按激励计划的有关规定，将激励对象所获授的限制性股票当期拟解除限售份额回购注销。

## **六、考核周期与次数**

### **1、考核期间**

激励对象限制性股票解除限售的前一会计年度。

### **2、考核次数**

激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

## **七、考核程序**

每年度末，董事会薪酬与考核委员会组织对激励对象进行考核。人力资源部负责具体考核操作，对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成绩效考核报告，提交董事会薪酬与考核委员会审核。

## **八、考核结果反馈及应用**

1、考核结果反馈：考核结束后，上级领导在与员工的绩效面谈中须告知被考评者考核结果。被考核者对考核期内考核结果有重大异议，可提出申诉，并说明理由；人力资源部须及时调查相关情况，并提出处理意见报董事会薪酬与考核委员会审核并做出处理。

### **2、考核结果应用**

- （1）考核结果作为公司股权激励计划的解锁依据；
- （2）考核结果直接影响考核对象的年终奖励与职务变动。

## **九、绩效考核记录**

- 1、人力资源部保留绩效考核所有考核记录。
- 2、考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存。

## **十、附则**

1、本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

2、本办法自董事会审议通过之日起施行。

宁波三星医疗电气股份有限公司

二〇二二年一月二十五日