

# 武汉华康世纪医疗股份有限公司

## 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

武汉华康世纪医疗股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，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，按照激励与约束对等的原则，特制定了《武汉华康世纪医疗股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规、规范性文件以及《武汉华康世纪医疗股份有限公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，制定本考核办法。

### 一、考核目的

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，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。

### 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，以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，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激励计划的所有激励对象，包括公司（含分公司及控股子公司，下同）高级管理人员及核心骨干员工。前述激励对象不包括本公司独立董事、监事及外籍员工。

上述激励对象中，公司高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予权益时以及在本计划的考核期内在公司任职并与公司（含分公司及控股子公司）签署劳动合同或聘用合同。

#### 四、考核机构及执行机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作，人力资源部对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，公司内审部门监督。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

#### 五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本次激励计划考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，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当年度的归属条件之一。

本激励计划首次及预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	以公司 2021 年营业收入为基数，对应考核年度的营业收入复合增长率（A）		以公司 2021 年净利润为基数，对应考核年度的净利润复合增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2023 年	45%	40%	45%	40%

第二个归属期	2024年	45%	40%	45%	40%
--------	-------	-----	-----	-----	-----

按照以上业绩目标，各期归属比例与考核期考核指标完成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

考核指标	考核指标完成情况	公司层面归属比例 X
营业收入复合增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X_1 = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = 90\% + 10\% \times (A - A_n) / (A_m - A_n)$
	$A < A_n$	$X_1 = 0\%$
净利润复合增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = 90\% + 10\% \times (B - B_n) / (B_m - B_n)$
	$B < B_n$	$X_2 = 0\%$
确定公司层面归属比例 X 值的规则	X 为 $X_1$ 与 $X_2$ 的孰高者	

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，“净利润”指经审计的合并财务报表中归属于上市公司股东的净利润，并且剔除公司涉及激励的相关股份支付费用的数据作为计算依据。

2、营业收入复合增长率计算公式为 $(\text{当年营业收入} \div \text{基准年营业收入})^{(1/\text{间隔年数})} - 1$ ；净利润复合增长率计算公式为 $(\text{当年净利润} \div \text{基准年净利润})^{(1/\text{间隔年数})} - 1$ 。

3、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

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。若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

## (二) 激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象个人的绩效考核结果确定其归属的比例，激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”、“D”四个档次，分别对应个人层面归属比例如下表所示：

个人考核评价结果	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%		25%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象个人当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×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部分，作废失效，不得递延至下期。

激励对象为公司高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

## 六、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会计年度。

### （二）考核次数

本次激励计划的考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在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薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

## 八、考核结果反馈及应用

(一) 被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束二十个工作日内向被考核者通知考核结果。

(二) 如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的二十个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，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修正。

(三) 考核结果作为限制性股票归属的依据。

## 九、考核结果归档

(一) 考核结束后，人力资源部须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案保存。

(二) 为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

(三) 绩效考核记录保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，薪酬与考核委员会有权销毁。

## 十、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本次激励计划生效后实施。

武汉华康世纪医疗股份有限公司董事会

2022 年 7 月 7 日