

济民健康管理股份有限公司

2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证济民健康管理股份有限公司（以下简称“公司”）2023年股票期权激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含全资及控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司核心员工绩效评价体系和激励机制，通过对公司任职的核心岗位人员进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司本次激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

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，包括董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员。

四、考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部负责具体实施考核工作，人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

3、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。

4、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考评指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划的首次授予部分股票期权的行权考核年度为2023-2025年三个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，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当年度的行权条件之一。本激励计划首次授予股票期权各年度的业绩考核目标如下：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2023年净利润不低于1.8亿元；
第二个行权期	2024年净利润不低于2.3亿元；
第三个行权期	2025年净利润不低于3.0亿元。

注：上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除本激励计划股份支付费用数据作为计算依据，下同。

若本激励计划预留部分的股票期权在2023年三季度报披露前授予，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分的股票期权在2023年三季度报披露后授予，则预留部分的股票期权考核年度为2024-2025两个会计年度，每个会计年度考核一次。预留部分股票期权各年度的业绩考核目标如下：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2024年净利润不低于2.3亿元；
第二个行权期	2025年净利润不低于3.0亿元。

若各行权期内，公司当期业绩水平未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当期可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、业务板块层面业绩考核要求

业务板块层面的业绩考核要求仅针对各业务板块所属激励对象，其他非业务板块激励对象无该层面的业绩考核要求。业务板块所属激励对象当期实际可行权的股票期权需与其所属业务板块上一年度的业绩考核指标完成情况挂钩，根据各业务板块层面的业绩完成情况设置不同的行权比例（M），具体业绩考核要求按照公司与各业务板块激励对象签署的相关规章或协议执行。

3、个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将根据公司绩效考核相关制度组织实施，对激励对象每个考核年度的综合考评分年度进行打分和考核，并依照激励对象的业绩完成率确定其实际可行权的比例。激励对象的绩效评价结果划分为四个档次，考核评价表适

用于所有激励对象。届时根据下表确定激励对象的行权比例：

考评结果	A	B	C	D
个人层面行权比例（N）	100%	100%	80%	0

激励对象个人当期实际可行权数量=激励对象个人当期计划行权额度×公司层面行权比例（X）×业务板块层面行权比例（M）×个人层面行权比例（N）。

激励对象考核当期不能行权的股票期权，由公司统一注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本激励计划首次授予部分股票期权的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度。若预留部分的股票期权于公司 2023 年第三季度报告披露前授出，则预留部分考核期间与首次授予部分一致；若预留授予的股票期权于公司 2023 年第三季度报告披露后授出，则预留部分考核期间为 2024-2025 年两个会计年度。

2、考核次数

公司层面的业绩考核、业务板块层面的业绩考核和个人层面的绩效考核均为每年度考核一次。

七、考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人力资源部、财务部等相关职能部门，根据工作计划等内容，确定激励对象当期的年度考核指标，作为年度考核的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司人力资源部、财务部等相关部门在考核年度末负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

4、公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门将对本次限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

八、考核结果与管理

1、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，薪酬与考核委员会应当在考核结束 5 个工作日内向被考核对象通知考核结果。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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

2、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，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，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释和修订。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。

2、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。

济民健康管理股份有限公司董事会

2023年3月30日