

# 江西三鑫医疗科技股份有限公司

## 2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了进一步健全江西三鑫医疗科技股份有限公司（以下简称“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，公司按照激励与约束对等的原则，制定了《江西三鑫医疗科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”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《江西三鑫医疗科技股份有限公司章程》《激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司实际情况，制定了《江西三鑫医疗科技股份有限公司2024年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、核心技术（业务/管理）人员，不包含独立董事和监事。

本次激励计划的激励对象中，董事必须经公司股东大会选举，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关系或劳动关系。

### 四、考核机构及职责

（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、财务部等相关部门组成考核小组负责具体考核工作，考核小组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，公司内部审计部门监督。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

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，相关关联董事应予以回避。

### 五、考核指标及标准

#### （一）解除限售安排

本激励计划限制性股票对应的考核年度为2024年—2025年两个会计年度，本激励计划授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售期	解除限售期间	解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本计划规定的原则回购并注销。

在满足限制性股票解除限售条件后，公司将统一办理满足解除限售条件的限制性股票解除限售事宜。

## （二）公司层面业绩考核要求

本次激励计划授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2024年	公司需满足下列两个条件之一： ①以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于15.00%； ②以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于10.00%。
第二个解除限售期	2025年	公司需满足下列四个条件之一： ①以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于26.50%； ②以2023年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于20.00%； ③2024年至2025年平均营业收入较2023年营业收入增长不低于20.75%； ④2024年至2025年平均净利润较2023年净利润增长不低于15.00%。

注：1、上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据；

2、上述“净利润”指经审计的合并报表中扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并剔除有效期内公司所有股权激励计划及员工持股计划所涉及股份支付费用影响的数据作为计算依据。

3、上述限制性股票解除限售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。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销，不得递延至下期解除限售。

## （三）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。公司依照激励对象的考核结果确定其个人层面解除限售比例。激励对象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解除限售系数确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

考核结果	A	B	C	D
------	---	---	---	---

个人层面解除限售系数 (N)	1	0.9	0.8	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解除限售数量=个人当期计划解除限售的数量×个人层面解除限售系数 (N)。

若激励对象当期的个人层面解除限售系数未达 1.0 的，则当期剩余不满足解除限售条件的股份不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销，不得递延至下期解除限售。

激励对象为公司董事和高级管理人员的，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，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的解除限售，除满足上述解除限售条件外，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、考核程序

公司人力资源部、财务部等薪酬与考核委员会部门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

激励对象每期限制性股票解除限售的前一会计年度。

### （二）考核次数

本次激励计划授予的限制性股票的考核期间为2024年—2025年两个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

## 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，可与公司人力资源部、财务部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与考核委员会申诉，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解除限售及解除限售比例的依据。

#### （二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部、财务部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，由公司董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

### 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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。

（三）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。

江西三鑫医疗科技股份有限公司董事会

2024年6月7日