

广州金域医学检验集团股份有限公司
2026 年限制性股票与股票期权激励计划
实施考核管理办法

为了保证广州金域医学检验集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司核心管理人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，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，公司制定了《广州金域医学检验集团股份有限公司 2026 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》。

为保证公司 2026 年限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”或“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》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，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，保证激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价本着公正、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，实现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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括高级管理人员和中级

管理人员（不包括独立董事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责组织和审核考核工作。

（二）公司人力资源管理中心、财务管理中心等相关部门负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬委员会负责及报告工作。

（三）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）限制性股票

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票，在解除限售期的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	1、以 2025 年实现的营业收入为基数，2026 年营业收入增长率 6.000% 2、2026 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 3.9 亿元
第二个解除限售期	1、以 2025 年实现的营业收入为基数，2027 年营业收入增长率 14.480% 2、2027 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 5 亿元
第三个解除限售期	1、以 2025 年实现的营业收入为基数，2028 年营业收入增长率 25.928% 2、2028 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 6 亿元

注：以上“净利润”以公司各会计年度审计报告所载数据为准，净利润考核指标均以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，且是以剔除股权激励计划股份支付费用及特定公共卫生事件相关业务回款冲回所产生的利润影响为计算依据。

若预留部分权益在 2026 年第三季度报告披露之前授出，则预留部分权益的各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分权益在 2026 年第三季度报告披露之后授出，预留部分权益的各年度业绩考核目标的安排如下：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	1、以 2025 年实现的营业收入为基数，2027 年营业收入增长率 14.480% 2、2027 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 5 亿元

第二个解除限售期	1、以 2025 年实现的营业收入为基数，2028 年营业收入增长率 25.928% 2、2028 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 6 亿元
----------	---

注：以上“净利润”以公司各会计年度审计报告所载数据为准，净利润考核指标均以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，且是以剔除股权激励计划股份支付费用及特定公共卫生事件相关业务回款冲回所产生的利润影响为计算依据。

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面解除限售比例安排如下：

完成率区间	公司层面解锁系数	
	营业收入指标解锁比例	归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润指标解锁比例
≥100%	100%	100%
95%(含)–100%	90%	90%
90%(含)–95%	80%	80%
<90%	0%	0%

①完成率=当年实际值÷当年目标值×100%。

②营业收入权重及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润（扣除股权激励计划股份支付费用及特定公共卫生事件相关业务回款冲回所产生的利润）指标权重各占 50%。

③解锁股权数=每期限制性股票数×公司层面解锁系数。

公司层面解锁系数=营业收入解锁比例×50%+归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润解锁比例×50%

④营业收入与归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润两项指标解锁比例均不为 0%，若任一项为 0%，则当年度对应权益不予解锁，不再适用上述加权公式。

2、个人层面绩效考核要求

薪酬委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的考评结果确定其解除限售的比例，若公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际解除限售额度=公司层面综合解锁比例×个人层面标准系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C 和 D 四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

评价标准	A	B	C/D
标准系数	1	0.9	0

若激励对象当年度个人绩效考核评级为 A 或 B，则当年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售，当期未解除限售部分由公司注销；若激励对象当年度个人绩效考核结果为 C 或 D，则当年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，限制性股票由公司注销。

(二) 股票期权

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，在行权期的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	1、以 2025 年实现的营业收入为基数，2026 年营业收入增长率 6.000% 2、2026 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 3.9 亿元
第二个行权期	1、以 2025 年实现的营业收入为基数，2027 年营业收入增长率 14.480% 2、2027 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 5 亿元
第三个行权期	1、以 2025 年实现的营业收入为基数，2028 年营业收入增长率 25.928% 2、2028 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 6 亿元

注：以上“净利润”以公司各会计年度审计报告所载数据为准，净利润考核指标均以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，且是以剔除股权激励计划股份支付费用及特定公共卫生事件相关业务回款冲回所产生的利润影响为计算依据。

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面行权比例安排如下：

完成率区间	公司层面行权系数	
	营业收入指标行权比例	归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润指标行权比例
≥100%	100%	100%
95%(含)–100%	90%	90%
90%(含)–95%	80%	80%
<90%	0%	0%

①完成率=当年实际值÷当年目标值×100%。

②营业收入及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润（扣除股权激励计划股份支付费用及特定公共卫生事件相关业务回款冲回所产生的利润）指标权重各占 50%。

③行权数=每期股票期权数×公司层面行权系数。

公司层面行权系数=营业收入行权比例×50%+归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润行权比例×50%

④营业收入与归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润两项指标行权比例均不为 0%，若任一项为 0%，则当年度对应权益不予行权，不再适用上述加权公式。

2、个人层面绩效考核要求

薪酬委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的考评结果确定其行权的比例，若公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际行权额度=公司层面综合行权比例×个人层面标准系数×个人当年计划行权额度。

激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C 和 D 四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

评价标准	A	B	C/D
标准系数	1	0.9	0

若激励对象当年度个人绩效考核评级为 A 或 B，则当年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权，当期未行权部分由公司注销；若激励对象当年度个人绩效考核结果为 C 或 D，则当年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，股票期权由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象在每一限制性股票解除限售期/行权期所对应的前一个会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划首次授予限制性股票及股票期权的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，公司及个人层面均每年考核一次。

本激励计划预留部分限制性股票若在 2026 年第三季度报告披露之前授出，则预留权益的考核期间与首次授予部分相同；若预留权益于公司 2026 年第三季度报告披露之后授出，则预留部分限制性股票的考核年度为 2027 年-2028 年两个会计年度，公司及个人层面均每年考核一次。

七、考核流程

公司人力资源管理中心配合收集激励对象的考核结果，由证券事务部汇总，并在董事会薪酬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董事会薪酬委员会。

八、考核结果管理

1、考核结束后，证券事务部需按公司董事会薪酬委员会的要求保留绩效考核所有资料记录，保存期限至少为五年。

2、为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要重新修订或重新记录，需有考核记录员与当事人共同签字确认。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东会审议通过并自激励计划生效后实施。

广州金域医学检验集团股份有限公司

2026 年 7 月 13 日