

迪瑞医疗科技股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

迪瑞医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步加强完善公司法人治理结构，健全长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，确保公司战略目标实现及股东利益最大化，公司拟对董事、高级管理人员、中层管理人员进行股权激励，制定了公司 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”、“本计划”）。

为保证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、法规和规范性文件、以及《公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

通过对包括公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员在内的激励对象绩效的正确评价，健全和完善公司的激励考核体系，充分调动核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益及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。

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，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，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限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）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。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、本计划解除限售安排

本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：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个解除限售期	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

在上述约定期间内可解除限售但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激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

六、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本计划考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以 2020 年营业收入值为业绩基数，对各考核年度的营业收入值定比 2020 年营业收入基数的增长率（A）进行考核，根据上述指标的每年对应的完成情况核算公司层面解除限售比例（X），业绩考核目标及解除限售比例安排如下：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2021 年	25%	/

第二个解除限售期	2022 年	55%	39%
第三个解除限售期	2023 年	100%	74%
考核指标	业绩完成度		公司层面解除限售比例
年度营业收入相对于 2020 年增长率（A）	$A \geq A_m$		$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$		$X=60\%$
	$A < A_n$		$X=0$

注：2020 年营业收入当中剔除合并的宁波瑞源生物科技有限公司的营业收入，下同。

公司层面解除限售比例计算方法：

1) 若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

2) 若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的解除限售比例即为业绩完成度所对应的解除限售比例 X，当年未能解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

按照公司战略规划以及岗位差异制定的绩效考核体系制定细化考核指标，并与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，根据完成绩效额度，设置不能解除限售，部分解除限售或全部解除限售，未能解除限售的当期份额，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

七、考核期间与次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2021 年、2022 年、2023 年三个会计年度，每年度考核一次。

八、解除限售

（一）董事会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核程序

公司人力资源部在董事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。

十、考核结果管理

（一）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，董事会应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会提出申诉，董事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。考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束五年后由人力资源部负责统一销毁。

十一、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限制性股票激励计划生效后实施。

迪瑞医疗科技股份有限公司

董事会

2022 年 4 月 28 日