

苏州麦迪斯顿医疗科技股份有限公司

2017 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

苏州麦迪斯顿医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司专业管理、核心技术和业务人才，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、公司和员工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，公司制订了《苏州麦迪斯顿医疗科技股份有限公司 2017 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。为保证公司本股权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、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 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。

第二条 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。

第三条 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，具体包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术人员和核心业务人员，不包括独立董事、监事和单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激

励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司具有劳动关系或劳务关系。

第四条 考核机构及执行机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

(二) 公司人力资源部、财务部在薪酬委员会的指导下负责开展并执行具体的考核工作；并对数据的真实性和可靠性负责。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否行权或解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核指标

业绩考核指标为净利润增长率。

本激励计划授予的股票期权与限制性股票，在2017年-2019年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件或解除限售条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期/解除限售期	业绩考核目标
首次授予权益第一个行权/解除限售期	以2016年净利润为基数，2017年度公司实现的净利润较2016年增长率不低于15%
首次授予权益第二个行权/解除限售期	以2016年净利润为基数，2018年度公司实现的净利润较2016年增长率不低于30%
预留权益第一个行权/解除限售期	
首次授予权益第三个行权/解除限售期	以2016年净利润为基数，2019年度公司实现的净利润较2016年增长率不低于50%
预留权益第二个行权/解除限售期	

注：以上“净利润”是指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

若期权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权；反之，若行权条件未达成，则公司按照本激励计划相关规定，注销激励对象所获授期权当期可行权份额。

若限制性股票的解除限售条件达成，激励对象持有的限制性股票按照本激励计划规定比例逐年解除限售；反之，若解除限售条件未达成，则公司按照本激励计划相关规定，以授予价格加上银行同期存款利息回购限制性股票并注销。

(二) 个人层面绩效考核

公司依据中长期战略发展目标与当年度经营目标设定公司年度考核目标，逐层分解至各部门、各岗位。

1、考核依据

根据《公司绩效考核实施细则》，每年度激励对象与公司人力资源部签署确认个人绩效考核方案，考核评估依据绩效考核方案中列明的业绩评价、能力考评、关键业绩（KPI）考核等定性、定量指标、考核标准等进行。

2、绩效等级考核分布

绩效评定	90分以上（含）	80-90分	低于80分
行权/解除限售比例	100%	80%	0%

3、考核结果应用

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到90分及以上，则其获授的股票期权和限制性股票仍按照本激励计划规定的程序进行行权或解除限售；若达到80分以上未达90分的，则按80%的比例行权或解除限售个人当年计划解除限售额度，未解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购注销；若低于80分，则公司注销激励对象所获授股票期权当期可行权份额，或按授予价格回购注销其当年度所对应的已获授但尚未解除限售的限制性股票。

激励对象的股权激励收益与其年度奖金将合并计算，作为其个人的年度绩效奖金额度。激励对象的考核结果将直接影响激励对象的年度绩效奖金额度，即影响其股票期权行权或限制性股票的解除限售，以及激励对象年度奖金的发放。

第六条 考核程序

人力资源部在薪酬委员会的指导下负责各激励对象各年度绩效考核、综合评价工作，人力资源部形成绩效考核报告报总经理审批通过后，报薪酬委员会审批确定激励对象考核结果。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授或行使权益的前一会计年度。

（二）考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、考核结束后，薪酬委员会有权对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

3、如激励对象对考核结果有异议，可在接到考核结果通知的五个工作日内向薪酬委员会提出申诉，薪酬委员会在接到申诉之日起十个工作日内，可根据实际情况对其考核结果进行复核并根据复核结果做出最终决定，该决定即为激励对象最终考核结果。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部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案保存。

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 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董董事会提名、薪酬与考核委员会统一销毁。

第九条 附则

（一） 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二） 本办法中的有关条款如与公司内部绩效考核管理制度相关规定不一致的，以本办法为准。

（三） 本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（四） 本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

苏州麦迪斯顿医疗科技股份有限公司董事会

董 事 会
2017 年 3 月 25 日