

振德医疗用品股份有限公司

2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证振德医疗用品股份有限公司（以下简称“公司”）2021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（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干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、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。

四、考核机构

1、公司董事会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。

2、公司股权激励专项工作组（由人力、财务、证券等部门成员组成）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，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与考核委员会。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2021~2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一

次，考核目标为对应考核年度的“净利润累计值增长率”或“净利润值”。各年度的考核目标对应的考核方式及行权安排如下所示：

(1) 考核方式一：以 2018~2020 年三年净利润均值（9.45 亿元）为业绩基数，对公司 2020~2021、2020~2022、2020~2023 年的净利润累计值增长率（A）进行考核，根据上述指标在 2021~2023 年考核年度期间每年对应的完成情况核算股票期权公司层面的行权比例（X）。

行权期	考核期	净利润累计值增长率（A）	
		触发值（Am）	目标值（An）
第一个行权期	2020~2021	233.00%	243.00%
第二个行权期	2020~2022	307.00%	328.00%
第三个行权期	2020~2023	392.00%	423.00%
公司层面行权比例（X）		80.00%	100.00%

注：① 上述“净利润”指标计算以经审计的归属于母公司股东的净利润并剔除本次及其它激励计划（含员工持股计划）股份支付成本后的数值作为计算依据，下同。

② 2020~2021 年净利润累计值增长率 $A = (2020\sim 2021 \text{ 年净利润累计值} - 2018\sim 2020 \text{ 年三年净利润均值}) / 2018\sim 2020 \text{ 年三年净利润均值}$ ，2020~2022、2020~2023 年的净利润累计值增长率同此计算方式。

(2) 考核方式二：业绩考核目标为 2021~2023 年三个会计年度单一年度实现的净利润值（B），根据考核年度期间每年对应的完成情况核算股票期权公司层面行权比例（X）。

单位：亿元

行权期	考核期	净利润值（B）	
		触发值（B m）	目标值（B n）
第一个行权期	2021	6.0	7.0
第二个行权期	2022	7.0	8.0
第三个行权期	2023	8.0	9.0
公司层面行权比例（X）		80.00%	100.00%

公司依据上述“考核方式一”或“考核方式二”的达成情况决定股票期权公司层面对应的实际可行权比例。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可行权的股票期权均不得行权，由公司统一注销。

2、个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果分为 S、A、B、C、D 五档。

对应的行权情况具体如下表所示：

个人层面绩效考核结果	S	A	B	C	D
标准系数（Y）	100%			80%	0

公司层面达到考核要求时，激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×公司层面行权比例（X）×各考核年度个人绩效考核的标准系数（Y）。

激励对象发生降职情形的，当年度实际行权额度不超过当年度计划行权额度与公司层面行权比例乘积的 80%；激励对象若被免职且并未被重新启用的，激励对象个人绩效按考核结果为 D 进行处理，当期获授的股票期权不得行权。激励对象考核年度内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

激励对象股票期权行权期间前一个会计年度。

2、考核次数

激励计划股票期权行权期间每年度一次。

七、考核程序

公司股权激励专项工作组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，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与考核委员会。

八、考核结果反馈

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。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与股权激励专项工作组沟通解决。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或等级。

九、考核结果的管理

1、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可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、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

3、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，须当事人签字。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

振德医疗用品股份有限公司董事会

2021年5月24日