

上海微创心脉医疗科技（集团）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

上海微创心脉医疗科技（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，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”）。

为保证公司本次限制性股票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》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》《公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《上海微创心脉医疗科技（集团）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》（以下简称“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，保证公司 2021 年限制性股票激励计划的顺利实施，并最大程度发挥股权激励的作用。

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 2021 年限制性股票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，即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，包括在本公司任职的董事、高级管理人员、核心技术人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织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。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

1、本激励计划各年度的业绩考核目标对应的归属批次及归属比例安排如下表所示：

归属期	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
	公司归属系数 100%	公司归属系数 80%
第一个归属期	以 2020 年营业收入为基数,2025 年营业收入增长率不低于 271.29%； 或本激励计划草案公告之日起至 2025 年 12 月 31 日止公司及下属子公司合计新增获批第三类医疗器械产品注册证的自研产品数量不低于 8 个；	以 2020 年营业收入为基数,2025 年营业收入增长率不低于 205.18%； 或本激励计划草案公告之日起至 2025 年 12 月 31 日止公司及下属子公司合计新增获批第三类医疗器械产品注册证的自研产品数量不低于 6 个；
第二个归属期	以 2020 年营业收入为基数,2026 年营业收入增长率不低于 382.68%； 或本激励计划草案公告之日起至 2026 年 12 月 31 日止公司及下属子公司合计新增获批第三类医疗器械产品注册证的自研产品数量不低于 9 个；	以 2020 年营业收入为基数,2026 年营业收入增长率不低于 281.47%； 或本激励计划草案公告之日起至 2026 年 12 月 31 日止公司及下属子公司合计新增获批第三类医疗器械产品注册证的自研产品数量不低于 7 个。

注：第三类医疗器械注册证（以下简称“注册证”）系指根据中国《医疗器械监督管理条例》第六条和第十六条之规定，注册申请人就具有较高风险，需要采取特别措施严格控制管理以保证其安全、有效的第三类医疗器械应当取得的准许该医疗器械上市销售的注册证，或该医疗器械在其他国家或者地区依法应当取得之同等许可证明文件。

已获得某一国家或地区的监管机构颁发上述注册证之医疗器械产品到期重新续证或者再获得由其他国家或者地区监管机构颁发的注册证不包括在上述产品数量中。

若公司未满足上述业绩考核未达标，则该类所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。届时根据以下考核结果表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

归属批次	考核结果对应的实际归属比例			
第一个归属期	获授限制性股票当年度至2025年度的个人算术平均考评结果（ S_1 ）	$S_1 \geq 80$	$80 > S_1 \geq 70$	$S_1 < 70$
	个人层面归属比例	100%	50%	0%
第二个归属期	获授限制性股票当年度至2026年度的个人算术平均考评结果（ S_2 ）	$S_2 \geq 80$	$80 > S_2 \geq 70$	$S_2 < 70$
	个人层面归属比例	100%	50%	0%

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的的，经公司董事会和/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核年度与次数

本激励计划公司层面的考核年度分别为2025及2026年，每年度考核一次。激励对象个人层面的考核年度分别为自其获授限制性股票当年度至2025年度及自其获授限制性股票当年度至2026年度，期间每年度考核一次，并在归属前计算往年的算术平均考评结果。

七、考核程序

公司人力资源部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，薪酬与考核委员会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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，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，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、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 2021 年限制性股票激励计划生效后实施。

上海微创心脉医疗科技（集团）股份有限公司董事会

2021 年 9 月 18 日