

# 西安国际医学投资股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了保证西安国际医学投资股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年限制性股票激励计划的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构及激励约束机制，依据《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》等相关法律、法规以及《西安国际医学投资股份有限公司章程》的规定，结合《西安国际医学投资股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划(草案)》（以下简称“本计划”）和公司实际情况制定本考核管理办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司的法人治理结构，建立、健全公司长效激励机制，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，为公司医疗主业的跨越增长凝聚团队力量，将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高工作绩效，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 2021 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员及公司董事会认为应当激励的核心技术（业务）人员及其他管理骨干。

### 四、考核机构

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权公司董事会薪酬与考核委员会负责考核工作。公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

（二）公司人力资源部等相关部门负责本计划考核工作的具体实施。

（三）公司董事会薪酬与考核委员会对考核结果进行审核。

## 五、考核指标

激励对象当年度可解除限售的限制性股票额度根据公司业绩、个人绩效两个层面的考核结果共同确定。

### （一）公司业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，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。

本计划授予的限制性股票解除限售的业绩条件为：

| 解除限售期    | 业绩考核条件                                    |
|----------|-------------------------------------------|
| 第一个解除限售期 | 以 2020 年度营业收入为基数，2021 年实现的营业收入增长率不低于 80%  |
| 第二个解除限售期 | 以 2020 年度营业收入为基数，2022 年实现的营业收入增长率不低于 160% |
| 第三个解除限售期 | 以 2020 年度营业收入为基数，2023 年实现的营业收入增长率不低于 260% |

注：在本计划有效期内，若公司实施公开发行或非公开发行等影响净资产的行为，则新增加的净资产所对应的营业收入在业绩考核时不计入本计划有效期内营业收入增加额的计算。

只有公司满足各年度业绩考核目标，所有激励对象对应考核年度的限制性股票方可解除限售。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解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利率的利息之和。

### （二）个人层面考核

激励对象按照公司制定的考核管理办法分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，考核评价参考如下：

| 考评结果 | 优秀   | 良好  | 合格  | 不合格 |
|------|------|-----|-----|-----|
| 标准系数 | 100% | 85% | 75% | 0%  |

每一个会计年度结束后，由董事会薪酬与考核委员会组织领导对激励对象依据工作业绩、工作态度和工作能力等方面进行个人绩效的考核，并对考核结果进行评审评估，实际可解除限售限制性股票数量与激励对象上一年度绩效评价结果挂钩，激励对象上一年度考核合格后才具备限制性股票当年度的解除限售资格， $\text{个人当年实际解除限售额度} = \text{标准系数} \times \text{个人当年计划解除限售额度}$ 。当年度激

励对象未能解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利率计算的利息回购注销。

## 六、考核期间与周期

### （一）考核期间

激励对象获授或解除限售限制性股票的前一会计年度。

### （二）考核周期

本计划实施期间每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部等相关部门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。董事会薪酬与考核委员会对考核报告进行审核。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组或员工直接主管应在考核结束后 5 个工作日内向考核对象通知考核结果。

如果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，考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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。

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

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期限不少于 10 年。

为保证绩效考核文件的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须相关当事人签字确认。

## 九、附则

(一) 本办法由公司董事会负责制定、解释及修订。

(二) 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。

西安国际医学投资股份有限公司董事会

二〇二一年三月二十二日