

# 盈康生命科技股份有限公司

## 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

盈康生命科技股份有限公司（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人员的积极性，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 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年修订）》、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

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，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）董事会薪酬与考核委员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

本激励计划在 2022 年-2024 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以 2021 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 2021 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归属比例（X），业绩考核及归属比例安排如下：

| 归属安排  |        | 对应考核年度 | 年度营业收入相对于 2021 年增长率（A） |         |
|-------|--------|--------|------------------------|---------|
|       |        |        | 目标值（Am）                | 触发值（An） |
| 限制性股票 | 第一个归属期 | 2022   | 30%                    | 20%     |
|       | 第二个归属期 | 2023   | 69%                    | 44%     |
|       | 第三个归属期 | 2024   | 120%                   | 73%     |

| 考核指标                   | 业绩完成度              | 公司层面归属比例（X）         |
|------------------------|--------------------|---------------------|
| 年度营业收入相对于 2021 年增长率（A） | $A \geq A_m$       | $X = 100\%$         |
|                        | $A_n \leq A < A_m$ | $X = A/A_m * 100\%$ |
|                        | $A < A_n$          | $X = 0$             |

注：1.上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

2. 归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司营业收入未达到上述业绩考核触发值，所有激励对象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）满足激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核结果分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级，对应的可归属情况如下：

| 个人上一年度考核结果 | A    | B    | C   | D  |
|------------|------|------|-----|----|
| 个人层面归属比例   | 100% | 100% | 80% | 0% |

在公司业绩目标达到触发值的前提下，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×公司层面归属比例×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。

若公司/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，经公司董事会审议确认，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、考核结果的运用

（一）若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人层面归属比例（N）。

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，不可递延至以后年度。

## 七、考核期间

激励对象计划归属限制性股票的前一会计年度。

## 八、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。

## 九、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，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或等级。

## （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。

## 十、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股权激励计划生效后实施。

盈康生命科技股份有限公司董事会

2022 年 1 月 11 日