

广州维力医疗器械股份有限公司

第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

广州维力医疗器械股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动骨干员工的工作积极性和创造性，实现持续、健康发展，按照收益与贡献对等的原则，制订并拟实施第一期限限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《公司章程》和《第一期限限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的有关规定，结合实际情况，制定《第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

第一条 考核目的

完善激励与约束机制，确保本激励计划的顺利实施，促进公司经营目标和发展战略的实现。

第二条 考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

第三条 考核对象

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员，以及公司（含子公司）其他核心骨干员工，不包括公司独立董事、监事。

第四条 考核机构

激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织，公司董事会负责最终考核结果的审核。

第五条 考核标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票（含预留）解除限售对应的考核年度为 2022 年-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下表：

解除限售期	考核目标Am	考核目标An
第一个解除限售期	2022年净利润不低于1.56亿元	2022年净利润不低于1.50亿元
第二个解除限售期	2022-2023年两年净利润不低于3.58亿元	2022-2023年两年净利润不低于3.38亿元
第三个解除限售期	2022-2024年三年净利润不低于6.20亿元	2022-2024年三年净利润不低于5.72亿元

实际完成值（A）	公司层面可解除限售比例（X）
$A \geq A_m$	X=100%
$A_n \leq A < A_m$	X=80%
$A < A_n$	X=0%

注 1：上述“净利润”指标指经审计的扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响。

注 2：上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，相应解除限售期内，激励对象当期计划解除限售的限制性股票不得解除限售，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息。

（二）个人层面绩效考核

激励对象的绩效考核按照公司现行的考核体系组织实施，激励对象的绩效考核结果分为“优秀”、“良好（含）”、“良好（不含）以下”三个等级，个人层面绩效考核结果与个人层面可解除限售比例对照关系如下表所示：

绩效考核结果	优秀	良好（含）	良好（不含）以下
个人层面可解除限售比例	100%	100%	0%

各解除限售期内，激励对象获授的具体可解除限售的限制性股票数量依据公司层面业绩考核结果和个人层面绩效考核结果确定。激励对象当期未能解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

第六条 考核结果管理

激励对象有权了解个人考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象。若激励对象对个人考核结果有异议，可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内开展复核工作，并确定最终考核结果。各解除限售期内，根据公司层面业绩考核结果和个人层面绩效考核结果，公司为激励对象办理限制性股票解除限售/回购注销工作。

第七条 附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。若本办法与日后发布实施的法律、法规、部门规章及其他规范性文件等规定存在冲突的，参照日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件等规定执行。

（二）本办法经公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

广州维力医疗器械股份有限公司

董事会

2021 年 11 月 6 日