

迪安诊断技术集团股份有限公司

2020年限制性股票激励计划实施考核管理办法

迪安诊断技术集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司经营机制，建立和完善公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员激励约束机制，充分调动其积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，促进公司持续、稳健、快速的发展，保证公司战略的顺利实施；同时有助于吸引和保留优秀的管理人才和业务骨干，建立公司的人力资源优势，进一步激发公司创新活力，为公司的持续快速发展注入新的动力，公司拟实施 2020 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励”或“限制性股票激励计划”）。

为保证 2020 年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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年修订）》、《创业板上市公司业务办理指南第 5 号-股权激励》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》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 2020 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本次限制性股票激励计划的作用，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，以实现本次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、考核对象

本办法适用于参与公司 2020 年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员，未包含独立

董事、监事。

所有激励对象必须在公司授予第二类限制性股票时以及在本计划的考核期内与公司或其子公司存在劳动、聘用或劳务关系。

四、考核机构及职责

(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) 人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

(三) 人力资源部、财务部、证券部等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关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、考核程序

1、各考核年度的年初，公司人力资源部应当根据工作计划等内容，确定激励对象当年的年度考核指标，作为年度考核的重要依据。

2、公司人力资源部在考核年度末负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

3、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，负责计算激励对象的考核分数，汇总考核结果，并在次基础上形成绩效考核报告。

4、公司人力资源部、证券部等相关部门应当将本限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审议，并由此做出决议。

5、公司人力资源部应当将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，应于收到考核结果起3个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，应当向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由公司人力资源部归档保存，作为本次股权激励计划实施的重要依据。

六、考核指标

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

1、首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下：

首次授予限制性股票 归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	以 2019 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 10.00%；或 2020 年扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润不低于 5.50 亿元。
第二个归属期	以 2019 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 21.00%；或 2020 年、2021 年两年累计扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润不低于 10.50 亿元。
第三个归属期	以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 35.00%；或 2020 年、2021 年、2022 年三年累计扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东净利润不低于 16.50 亿元。

2、预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下：

(1) 若预留部分在 2020 年授予，则预留部分各年度业绩考核目标与首次授予一致；

(2) 若预留部分在 2021 年授予，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

预留部分限制性股票 归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	以 2019 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 21.00%；或 2020 年、2021 年两年累计扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润不低于 10.50 亿元。
第二个归属期	以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 35.00%；或 2020 年、2021 年、2022 年三年累计扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东净利润不低于 16.50 亿元。

注：上述“净利润”指标计算均以剔除激励成本后的扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润数值作为计算依据。

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归属。公司如未满足当年度业绩考核目标的，所有激励对象对应考核年度

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

公司薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。激励对象的绩效考核分数划分为 5 个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面考核结果确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核评价结果	A（优秀）	B（良好）	C（中）	D（合格）	E（不合格）
个人层面归属比例	100%	100%	100%	60%	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，不可递延至以后年度。

七、考核结果应用

（一）若公司层面业绩考核达标，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股票数量×个人层面归属比例。

（二）激励对象当期计划归属的第二类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。

八、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划限制性股票首次授予部分的考核年度为 2020 年至 2022 年三个会计年度；若预留部分在 2020 年授予，则预留部分各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分在 2021 年授予，预留部分的考核年度为 2021 年至 2022 年两个会计年度；每年度考核一次。

九 考核结果管理

（一）考核结果反馈

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。

（二）考核结果申诉与修正

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。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。

（三）考核记录归档

考核结束后，证券部需保留绩效考核所有考核记录并作为保密资料进行归档。

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公司 2020 年限制性股票激励计划生效后实施。

迪安诊断技术集团股份有限公司

董事会

2020 年 8 月 12 日