

爱尔眼科医院集团股份有限公司

2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法

爱尔眼科医院集团股份有限公司（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骨干激励约束机制，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 2021 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 2021 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 2021 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 2021 年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干。

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、考核指标

(一) 公司层面业绩考核要求

1、本激励计划首次授予的限制性股票解除限售考核年度为 2021-2025 年五个会计年度。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：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 20%；
第二个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 40%；
第三个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 60%；
第四个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 80%；
第五个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 100%；

注：上述“净利润”指标是以剔除本次及其它激励计划实施所产生的股份支付费用影响后的经审计合并利润表中的归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

2、本激励计划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 2021 年授出，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；

(2) 若预留部分在 2022 年授出，则解除限售考核年度为 2022-2025 年四个会计年度。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：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 40%；
第二个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 60%；
第三个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 80%；
第四个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 100%；

注：上述“净利润”指标是以剔除本次及其它激励计划实施所产生的股份支付费用影响后的经审计合并利润表中的归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

若限制性股票的当期解除限售条件达成，则激励对象获授的限制性股票按照本计划规定解除限售。若当期解除限售条件未达成，则公司按照本计划的规定按授予价格回购当期可解除限售部分限制性股票并注销。

(二) 个人层面绩效考核要求

在本激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。目前对个人层面绩效考核结果共有 S/A/B/C/D 五档。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 S/A/B 档，则上一年度激励对象个人绩效为“考核达标”；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 C/D 档，则上一年度激励对象个人绩效为“考核不达标”。

若激励对象考核“达标”，则激励对象获授的限制性股票可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售。若激励对象考核“不达标”，则公司按照本计划的规定取消该激励对象获授限制性股票当期可解除限售额度，未能解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购注销。

六、考核结果应用

（一）若公司未满足某一年度公司层面业绩考核目标，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，由公司按授予价格回购注销。

（二）若各年度公司层面业绩考核达标，且激励对象个人绩效考核“达标”的，激励对象可按照本计划规定的比例分批次解除限售；若激励对象个人绩效考核“不达标”，该激励对象限制性股票均不得解除限售。激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

（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 2021 年至 2025 年五个会计年度；若预留部分在 2021 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 2022 年授予，预留部分的考核年度为 2022 年至 2025 年四个会计年度；每年度考核一次。

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

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，人力资源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2021年限制性股票激励计划生效后实施。

爱尔眼科医院集团股份有限公司

董事会

2021年4月8日