

# 乐普（北京）医疗器械股份有限公司

## 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

乐普（北京）医疗器械股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展，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“限制性股票激励计划”）。

在充分保障股东利益的前提下，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

进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展，保证公司 2022 年限制性股票激励计划的顺利实施，并最大程度发挥股权激励的作用。

### 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 2022 年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，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司高级管理人员、公司及下属公司的核心及骨干员工。

### 四、考核机构

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。
- 2、公司及下属公司人力资源部门负责具体实施考核工作。人力资源部门对

董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

3、公司及下属公司人力资源部门、财务部门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。

4、公司董事会负责考核结果审核。

## 五、考核指标及标准

### 1、满足公司层面业绩考核要求

本次激励计划的考核年度为 2022 年和 2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2021 年扣非归母净利润 18.55 亿元为基数，2022 年增长率不低于 15%，2022 年扣非归母净利润不低于 21.33 亿元；
第二个归属期	以 2021 年扣非归母净利润 18.55 亿元为基数，2023 年增长率不低于 32%，2023 年扣非归母净利润不低于 24.50 亿元。

注：①上述“扣非归母净利润”、“扣非归母净利润增长率”指标均指经审计的合并财务报表口径的数据为计算依据；“扣非归母净利润”、“扣非归母净利润增长率”指标均以剔除本激励计划考核期内股份支付费用影响的数值作为计算依据。

②上述考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

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。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计划归属的限制性股票不得归属，按作废失效处理。

### 2、满足个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会根据激励对象个人的绩效考评评价指标确定考核评级，并依照激励对象考核评级确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果分为优秀、合格、不合格三个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	个人层面归属比例
优秀	100%
合格	80%

不合格	0%
-----	----

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，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。预留股份的各年度业绩考核目标与首次授予一致。

## 六、考核年度与次数

本次激励计划的考核年度为 2022 年和 2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司及下属公司的人力资源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。

## 八、考核结果管理

### 1、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，在董事会薪酬与考核委员会考核工作结束后 5 个工作日内，人力资源部门应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，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，被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。

### 2、考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部门作为保密资料归档保存。

## 九、附则

1、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。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自 2022 年限制性股票激励计划生效后实施。

乐普（北京）医疗器械股份有限公司

董事会

2022年5月5日