

# 国新健康保障服务集团股份有限公司

## 限制性股票激励计划（第一期）实施考核管理办法

为保证国新健康保障服务集团股份有限公司（以下简称“国新健康”或“公司”）限制性股票激励计划（第一期）（以下简称“激励计划”）的顺利实施，确保对激励对象的限制性股票授予与解除限售切合公司的实际管理需要，形成良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

### 一、考核原则

（一）战略导向，目标分解。结合专业和业务管理逐级分解企业战略目标和年度重点工作任务，并贯穿于专业管理和业务流程全过程，促进企业各项业务高效运转，确保战略目标有效落实。

（二）注重实绩，科学量化。合理设置考核指标和评价标准，以实际工作业绩为依据，按照规范的程序和科学的方法，公开、公平、公正地对绩效指标进行量化评价。

（三）以人为本，强化激励。坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与公司组织绩效相结合。

### 二、考核范围

本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，包括：

- （一）公司董事、高级管理人员（不包括独立董事、监事）；
- （二）公司（含控股子公司，下同）中高层管理人员；
- （三）公司核心骨干员工。

### 三、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部门、财务管理部门等相关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。

## 四、考核体系

### （一）授予考核

2019 年营业收入增长率不低于 20%且不低于对标企业 50 分位值水平；2019 年加权平均净资产收益率不低于最近三年（即 2017 年-2019 年）的平均值；2019 年 $\Delta$  EVA $>0$ 。

### （二）解除限售考核

#### 1. 上市公司层面业绩考核条件

本计划授予的限制性股票，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本计划首次及预留授予的限制性股票解除限售期业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2019 年业绩为基数，2022 年营业收入复合增长率不低于 45%且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均值水平； 2022 年加权平均净资产收益率不低于 3%且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均值水平； 2022 年 $\Delta$ EVA $>0$ 。
第二个解除限售期	以 2019 年业绩为基数，2023 年营业收入复合增长率不低于 41.3%且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均值水平； 2023 年加权平均净资产收益率不低于 5%且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均值水平； 2023 年 $\Delta$ EVA $>0$ 。
第三个解除限售期	以 2019 年业绩为基数，2024 年营业收入复合增长率不低于 37.8%且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均值水平； 2024 年加权平均净资产收益率不低于 6.4%且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均值水平； 2024 年 $\Delta$ EVA $>0$ 。

注：上述指标均是指上市公司合并报表口径的数据。2019 年营业收入为 129,912,815.99 元，对应上述考核目标 2022 年-2024 年营业收入需不低于 396,055,458.65 元、517,869,869.78 元、645,502,731.70 元；“加权平均净资产收益率”以激励成本摊销前的归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据；计算解除限售期 $\Delta$  EVA 时以扣除非经常性损益后的净利润为核算口径。同行业是指申万行业分类“医药生物-医疗服务”。

#### 2. 个人层面考核

根据本办法和公司内部各类考核制度对激励对象分年度进行考核，根据考核评

价结果确定激励对象当年度的解除限售额度。

在上市公司层面解除限售考核条件达标的情况下，激励对象个人当年实际可解除限售额度=个人绩效考核系数×个人当年计划解除限售额度。

考核等级	A	B	C	D	E
个人绩效考核系数	1.0	1.0	0.7	0	0

因公司层面业绩考核不达标或个人层面考核导致激励对象当期全部或部分未能解除限售的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按照授予价格与回购时市价孰低值回购处理。“回购时市价”是指自公司董事会审议回购该激励对象限制性股票前一个交易日的公司股票收盘价。

## 五、考核期间与周期

### （一）考核期间

授予考核年度为 2019 年，解除限售考核年度分别为 2022 年、2023 年、2024 年。

### （二）考核周期

本次激励计划实施期间每年度考核一次。

## 六、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提交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

## 七、考核结果的反馈及应用

### （一）考核结果反馈与申诉

1. 被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

2. 如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向公司提出申诉，公司可根据实际情况对其考核结果进行复核。

3. 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限

不少于5年。

#### 八、附则

具体考核指标根据激励对象适用的绩效评价和管理制度制订。

国新健康保障服务集团股份有限公司

董 事 会

二零二零年十二月三十一日