

光正眼科医院集团股份有限公司

2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法

光正眼科医院集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长效激励约束机制、形成良好均衡的价值分配体系、吸引留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以促进公司业绩稳步持续提升，确保远期发展战略及经营目标的实现，公司拟实施2023年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“激励计划”）。

为保证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》等有关法律、法规和规范性文件、以及《光正眼科医院集团股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目标

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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情况进行评价，以实现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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括在公司（含分、子公司）任职的公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

2、公司人力资源部、财务部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。

3、公司人力资源部负责具体考核工作，保存考核结果，形成绩效考核报告

与结果汇总，对薪酬委员会负责及报告工作。

4、公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以各考核年度的营业收入较之 2022 年实际增长率（A）进行考核，各年度业绩考核目标如下：

解除限售期	对应考核年度	营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2023	30%	20%
第二个解除限售期	2024	50%	40%
第三个解除限售期	2025	72%	62%

若预留部分限制性股票在 2023 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分限制性股票的考核年度及考核目标与首次授予的安排一致。

若预留部分限制性股票在 2023 年第三季度报告披露之后授予，则预留授予考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。以各考核年度的营业收入较之 2022 年实际增长率（A）进行考核，各年度业绩考核目标如下：

解除限售期	对应考核年度	营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2024	50%	40%
第二个解除限售期	2025	72%	62%

以上各年度营业收入达到触发值的前提下，按以下计算法则确定各期权益解除限售比例：

考核指标	考核指标完成比例	公司层面解除限售比例（X）
营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=80%

	$A < A_n$	$X=0$
--	-----------	-------

注：上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为准。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核触发值的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司以授予价格回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

公司层面业绩考核达标后，需按公司内部现行考核制度对激励对象个人绩效进行考核，根据绩效考核结果确定激励对象个人实际解除限售额度，届时按照下表确定个人解除限售比例：

绩效考核评分	评分 ≥ 80	70（含） $<$ 评分 < 80	60（含） $<$ 评分 < 70	评分 < 60
解除限售系数	1.0	0.8	0.7	0

个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度 \times 公司层面解除限售比例 \times 个人层面解除限售系数。

激励对象当年度因个人绩效考核未达标而不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。

六、考核程序

公司人力资源部等相关部门在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划的考核年度为 2023 年、2024 年、2025 年三个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划限制性股票的解除限售考核每年度一次。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬委员会应在考核工作结束后 5 个工作日内向被考核对象通知考核结果。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果通知的 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。

如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会应在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录原则上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、考核结果作为保密资料归档保存，保存期限为本激励计划结束后 5 年，保存期限届满由人力资源部按照规定统一销毁。

九、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激励计划生效后实施。

光正眼科医院集团股份有限公司

二〇二三年八月二十五日