（上接B85版）

解除限售期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	以2018年净利润值为基数，2019年净利润增长率不低于24%；
首次授予的限制性股票第二个解除限售期	以2018年净利润值为基数，2020年净利润增长率不低于55%；
首次授予的限制性股票第三个解除限售期	以2018年净利润值为基数，2021年净利润增长率不低于95%。

注：上述“净利润”、“净利润增长率”指标均以归属于上市公司股东的扣除非经常损益后的净利润，并剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若预留部分在2018年授出，则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在2019年授出，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	以2018年净利润值为基数，2020年净利润增长率不低于55%；
预留授予的限制性股票第二个解除限售期	以2018年净利润值为基数，2021年净利润增长率不低于95%。

注：上述“净利润”、“净利润增长率”指标均以归属于上市公司股东的扣除非经常损益后的净利润，并剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

（四）业务单元层面业绩考核要求

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的解除限售比例（X），具体业绩考核要求按照公司与各业务单元签署的《业务单元业绩承诺协议书》执行。

（五）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，个人层面解除限售比例（N）按下表考核结果确定：

个人上一年度考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人解除限售比例（N）	100%	80%	60%	0

若各年度公司层面考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度＝个人当年计划解除限售额度×业务单元层面的解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（N）。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

三、考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票激励计划考核指标分为三个层次，分别为公司层面业绩考核、业务单元层面业绩考核与个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为净利润增长率，净利润增长率指标反映企业盈利能力及成长性，能够树立较好的资本市场形象。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本次限制性股票激励计划设定了如下业绩考核目标：以2018年净利润值为基数，2019－2021年净利润增长率分别不低于24%、55%、95%。公司为本次限制性股票激励计划设定了具有一定挑战性的指标，有利于促使激励对象为实现业绩考核指标而努力拼搏、充分调动激励对象的工作热情和积极性，促使公司战略目标的实现。

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的解除限售比例（X），具体业绩考核要求按照公司与各业务单元签署的《业务单元业绩承诺协议书》执行。

公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

第九章　限制性股票激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

Q＝Q0×（1＋n）

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的限制性股票数量。

2、配股

Q＝Q0×P1×（1＋n）÷（P1＋P2×n）

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；P1为股权登记日当日收盘价；P2为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q为调整后的限制性股票数量。

3、缩股

Q＝Q0×n

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

二、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

P＝P0÷（1＋n）

其中：P0为调整前的授予价格；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P为调整后的授予价格。

2、配股

P＝P0×（P1＋P2×n）÷[P1×（1＋n）]

其中：P0为调整前的授予价格；P1为股权登记日当日收盘价；P2为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）；P为调整后的授予价格。

3、缩股

P＝P0÷n

其中：P0为调整前的授予价格；n为缩股比例；P为调整后的授予价格。

4、派息

P＝P0－V

其中：P0为调整前的授予价格；V为每股的派息额；P为调整后的授予价格。经派息调整后，P仍须大于1。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

三、限制性股票激励计划调整的程序

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

第十章　限制性股票的会计处理

按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定，公司将在限售期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（一）会计处理方法

1、授予日

根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认股本和资本公积。

2、限售期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，将取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益。

3、解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

4、预留部分的会计处理

预留部分的限制性股票在正式授予之前无需进行会计处理，待正式授予之后，参照首次授予进行会计处理。

（二）预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司首次授予激励对象207.71万股限制性股票（不包括预留部分），以授予日收盘价与授予价格之间的差额作为限制性股票的公允价值，测算得出的限制性股票总摊销费用2941.17万元，该总摊销费用将在股权激励计划实施中按照解除限售比例进行分期确认，且在经营性损益中列支。假设2018年11月初授予，本计划首次授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予的限制性股票数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2018年（万元）	2019年（万元）	2020年（万元）	2021年（万元）	2022年（万元）
207.71	2941.17	212.88	1277.31	885.15	453.78	112.05

注：上述数据是对所有激励对象拟获授股份数的公允价值模拟测算的成本最高值，最终的实际会计成本将根据最终确定的授予日、授予价格及解除限售时激励对象的实际人数和股份数量等实际情况进行调整确认

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑限制性股票激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

第十一章　公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立的情形。

（三）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或解除限售安排的，未解除限售的限制性股票由公司统一回购注销处理。激励对象获授限制性股票已解除限售的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属分公司、控股子公司内任职的，其获授的限制性股票完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格，离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分的个人所得税。

（二）激励对象因辞职、公司裁员而离职，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分的个人所得税。

（三）激励对象因退休离职不再在公司任职，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分的个人所得税。

（四）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其获授的限制性股票将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，董事会可以决定其个人绩效考核结果不再纳入解除限售条件，离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分的个人所得税；

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分的个人所得税。

（五）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务身故的，其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，已获授但尚未解除限售的限制性股票按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入解除限售条件。

2、激励对象因其他原因身故的，其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，继承人在继承之前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分的个人所得税。

（六）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《限制性股票授予协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十二章　限制性股票回购注销原则

一、回购价格的调整方法

（一）公司按本激励计划规定回购注销限制性股票的，除本计划另有约定外，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。若存在如下任一情形的，回购价格应为授予价格：

1、公司发生《管理办法》第七条规定的情形之一且激励对象负有个人责任的；

2、在本激励计划实施过程中，出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象情形的。公司根据《管理办法》的相关规定对本激励计划的回购价格进行调整的，按照调整后的回购价格执行；

3、本激励计划规定的其他情形。

（二）激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股、派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格做相应的调整：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

P＝P0÷(1＋n)

其中：P为调整后的每股限制性股票回购价格，P0为每股限制性股票授予价格；n为每股公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量）。

2、配股

P＝P0×（P1＋P2×n）÷[P1×(1＋n)]

其中：P1为股权登记日当天收盘价；P2为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）

3、缩股

P＝P0÷n

其中：P为调整后的每股限制性股票回购价格，P0为每股限制性股票授予价格；n为每股的缩股比例（即1股股票缩为n股股票）。

4、派息

P＝P0－V

其中：P0为调整前的每股限制性股票回购价格；V为每股的派息额；P为调整后的每股限制性股票回购价格。经派息调整后，P仍须大于1。

5、公司在发生增发新股、回购股票的情况下，限制性股票的回购价格不做调整。

二、回购数量的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等影响公司股本总额或公司股票数量事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购数量做相应的调整：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

Q＝Q0×（1＋n）

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的限制性股票数量。

2、配股

Q＝Q0×P1×（1＋n）÷（P1＋P2×n）

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；P1为股权登记日当日收盘价；P2为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q为调整后的限制性股票数量。

3、缩股

Q＝Q0×n

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

三、回购价格和数量的调整程序

1、公司股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购价格及数量；董事会根据上述规定调整回购价格与数量后，应及时公告。

2、因其他原因需要调整限制性股票回购价格及数量的，应经董事会做出决议并经股东大会审议批准。

四、回购注销的程序

1、公司及时召开董事会审议回购股份方案，并将回购方案提交股东大会批准，并及时公告。

2、公司按照本计划的规定实施回购时，应按照《公司法》的规定进行处理。

3、公司按照本计划的规定实施回购时，应向证券交易所申请解除限售该等限制性股票，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事项。

第十三章　附则

一、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

大博医疗科技股份有限公司
董事会
2018年9月29日

大博医疗科技股份有限公司2018年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单

一、激励对象获授限制性股票分配情况

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总数的比例	占本计划公告日股本总额的比例
1	罗桐	董事、总经理	7.00	2.70%	0.02%
2	韩少坚	生产总监	4.00	1.54%	0.01%
3	阮东阳	行政总监	3.50	1.35%	0.01%
4	华贤楠	董事会秘书	2.20	0.85%	0.01%
核心管理人员及核心技术（业务）人员（262人）			191.01	73.57%	0.48%
预留部分			51.92	20.00%	0.13%
合计（266人）			259.63	100.00%	0.65%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的1.00%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本计划公告时公司股本总额的10.00%。

2、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

3、预留部分的激励对象在本计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

二、公司核心管理人员及核心技术（业务）人员名单

序号	姓名	职务
1	张强	核心管理人员
2	龚耀辉	核心管理人员
3	马东洋	核心管理人员
4	李瑜霞	核心管理人员
5	周育锋	核心管理人员
6	刘国达	核心管理人员
7	田燕	核心管理人员
8	洪锦源	核心管理人员
9	胡葵	核心管理人员
10	高霞	核心管理人员
11	付立鹏	核心管理人员
12	吴军	核心管理人员
13	刘史发	核心管理人员
14	李灵培	核心管理人员
15	孙伟忠	核心管理人员
16	马玉栋	核心管理人员
17	高树滨	核心管理人员
18	陈益熹	核心管理人员
19	胡文真	核心管理人员
20	李金喜	核心管理人员
21	林美珍	核心管理人员
22	童桂雪	核心管理人员
23	林青栩	核心管理人员
24	张娟	核心管理人员
25	朱婧初	核心管理人员
26	林明珠	核心管理人员
27	杨宇燕	核心管理人员
28	王鹏	核心管理人员
29	赵赞	核心管理人员
30	杨勇智	核心管理人员
31	陈晓峰	核心管理人员
32	叶纪帅	核心管理人员
33	张涛	核心管理人员
34	江志雄	核心管理人员
35	简小涛	核心管理人员
36	罗有检	核心管理人员
37	胡林文	核心管理人员
38	吴小平	核心管理人员
39	祝智燕	核心管理人员
40	谢丽勉	核心管理人员
41	林鸿川	核心管理人员
42	郭志勇	核心管理人员
43	陈文龙	核心管理人员
44	廖光亮	核心管理人员
45	吴邓涛	核心管理人员
46	陈又存	核心管理人员
47	李燕生	核心管理人员
48	张功军	核心管理人员
49	殷定雄	核心管理人员
50	诸澹宁	核心管理人员
51	林兆群	核心管理人员
52	谭大友	核心管理人员
53	邱家建	核心管理人员
54	白建团	核心管理人员
55	李媛英	核心管理人员
56	邱顶三	核心管理人员
57	姚育鹏	核心管理人员
58	黄健	核心管理人员
59	曾政	核心管理人员
60	邓德洪	核心管理人员
61	胡代进	核心管理人员
62	张圣泉	核心管理人员
63	吴色辉	核心管理人员
64	吴政财	核心管理人员
65	江培新	核心管理人员
66	吴俊	核心管理人员
67	罗荣圣	核心管理人员
68	刘奎添	核心管理人员
69	杨志海	核心管理人员
70	张喜贵	核心管理人员
71	吴小红	核心管理人员
72	林佳	核心管理人员
73	曾达	核心管理人员
74	陈艳文	核心管理人员
75	林意华	核心管理人员
76	林清华	核心管理人员
77	刘崇兵	核心管理人员
78	李俊峰	核心管理人员
79	王建雄	核心管理人员
80	范桂雄	核心管理人员
81	龙强	核心管理人员
82	江道海	核心管理人员
83	郑洪鹏	核心管理人员
84	王猛	核心管理人员
85	项利香	核心管理人员
86	黄海燕	核心管理人员
87	陈晋伟	核心管理人员
88	林晓虹	核心管理人员
89	陈燕玲	核心管理人员
90	陈国珍	核心管理人员
91	李增尧	核心管理人员
92	王燕燕	核心管理人员
93	尤萍萍	核心管理人员
94	林小容	核心管理人员
95	王贞妹	核心管理人员
96	罗明煌	核心管理人员
97	刘淑华	核心管理人员
98	田正勇	核心管理人员
99	吴小博	核心管理人员
100	陈晟昕	核心管理人员
101	刘敏	核心管理人员
102	晏喜欢	核心管理人员
103	王彬彬	核心管理人员
104	王倩	核心管理人员
105	郭培培	核心管理人员
106	吴凤春	核心管理人员
107	梁振声	核心管理人员
108	吴木槐	核心管理人员
109	刘磊	核心管理人员
110	刘美林	核心管理人员
111	陈超	核心管理人员
112	卢忠炜	核心管理人员
113	朱康庆	核心管理人员
114	胡继乐	核心管理人员
115	向锋	核心管理人员
116	杨柳	核心管理人员
117	张方	核心管理人员
118	吴雪梅	核心管理人员
119	邓秀梅	核心管理人员
120	邱秀梅	核心管理人员
121	巫银珠	核心管理人员
122	刘恩和	核心管理人员
123	胡居正	核心管理人员
124	王小专	核心管理人员
125	马荣欢	核心管理人员
126	谢金福	核心管理人员
127	林聪杰	核心管理人员
128	胡林锋	核心管理人员
129	田贺滨	核心管理人员
130	唐海	核心管理人员
131	曾立峰	核心管理人员
132	徐水秀	核心管理人员
133	罗敏	核心管理人员
134	陈艳群	核心管理人员
135	李江利	核心管理人员
136	龚丽波	核心管理人员
137	王耀霞	核心管理人员
138	林秋简	核心管理人员
139	杨德平	核心管理人员
140	罗彬彬	核心管理人员
141	高美金	核心管理人员
142	林佳乐	核心技术（业务）人员
143	钱桂莲	核心技术（业务）人员
144	纪云龙	核心技术（业务）人员
145	郭炯铭	核心技术（业务）人员
146	卢细斌	核心技术（业务）人员
147	黎伟	核心技术（业务）人员
148	刘志宝	核心技术（业务）人员
149	王佳	核心技术（业务）人员
150	吴孔余	核心技术（业务）人员
151	韦信楷	核心技术（业务）人员
152	胡靖	核心技术（业务）人员
153	赵立伟	核心技术（业务）人员
154	陈曜	核心技术（业务）人员
155	王梅	核心技术（业务）人员
156	项瑞	核心技术（业务）人员
157	张虹梅	核心技术（业务）人员
158	奚明	核心技术（业务）人员
159	尹玉皓	核心技术（业务）人员
160	李密	核心技术（业务）人员
161	周从友	核心技术（业务）人员
162	赵琍明	核心技术（业务）人员
163	王正华	核心技术（业务）人员
164	何国跃	核心技术（业务）人员
165	邱换玉	核心技术（业务）人员
166	吴国平	核心技术（业务）人员
167	姚朝明	核心技术（业务）人员
168	林少君	核心技术（业务）人员
169	张应军	核心技术（业务）人员
170	王建提	核心技术（业务）人员
171	王显福	核心技术（业务）人员
172	祖晓毅	核心技术（业务）人员
173	吴晓婷	核心技术（业务）人员
174	郑伟鹏	核心技术（业务）人员
175	黄叶亮	核心技术（业务）人员
176	石锦福	核心技术（业务）人员
177	徐艺东	核心技术（业务）人员
178	吴进林	核心技术（业务）人员
179	陈云军	核心技术（业务）人员
180	陈合发	核心技术（业务）人员
181	周云	核心技术（业务）人员
182	李桂林	核心技术（业务）人员
183	陈春光	核心技术（业务）人员
184	潘志鸿	核心技术（业务）人员
185	陈建彬	核心技术（业务）人员
186	邓小东	核心技术（业务）人员
187	李建彬	核心技术（业务）人员
188	唐翠仙	核心技术（业务）人员
189	尉红燕	核心技术（业务）人员
190	张汝宝	核心技术（业务）人员
191	朱军明	核心技术（业务）人员
192	董榕基	核心技术（业务）人员
193	李正荣	核心技术（业务）人员
194	李健杰	核心技术（业务）人员
195	许吉裕	核心技术（业务）人员
196	蓝祥贵	核心技术（业务）人员
197	胡凹海	核心技术（业务）人员
198	龚付焯	核心技术（业务）人员
199	徐木莲	核心技术（业务）人员
200	杨志中	核心技术（业务）人员
201	郭敏	核心技术（业务）人员
202	刘美兰	核心技术（业务）人员
203	黄志远	核心技术（业务）人员
204	施发雄	核心技术（业务）人员
205	施鹏飞	核心技术（业务）人员
206	吴金铭	核心技术（业务）人员
207	李梦华	核心技术（业务）人员
208	刘友翔	核心技术（业务）人员
209	蔡泽奎	核心技术（业务）人员
210	何人杰	核心技术（业务）人员
211	陈家炜	核心技术（业务）人员
212	郑建斌	核心技术（业务）人员
213	唐小许	核心技术（业务）人员
214	谢志鹏	核心技术（业务）人员
215	高雅	核心技术（业务）人员
216	江辉	核心技术（业务）人员
217	林建财	核心技术（业务）人员
218	费阳春	核心技术（业务）人员
219	李进裕	核心技术（业务）人员
220	曾菊花	核心技术（业务）人员
221	李桂容	核心技术（业务）人员
222	蔡妙娟	核心技术（业务）人员
223	杨天池	核心技术（业务）人员
224	丁欢欢	核心技术（业务）人员
225	肖剑锋	核心技术（业务）人员
226	王老乌	核心技术（业务）人员
227	赖志敏	核心技术（业务）人员
228	蔡国雄	核心技术（业务）人员
229	郑子熙	核心技术（业务）人员
230	杜龙威	核心技术（业务）人员
231	林志殊	核心技术（业务）人员
232	苏珺汴	核心技术（业务）人员
233	陈程曙	核心技术（业务）人员
234	欧志坚	核心技术（业务）人员
235	吴少辉	核心技术（业务）人员
236	邹泽鹏	核心技术（业务）人员
237	修丽珠	核心技术（业务）人员
238	陈婉玲	核心技术（业务）人员
239	何章兴	核心技术（业务）人员
240	郑之森	核心技术（业务）人员
241	邱美芳	核心技术（业务）人员
242	谭红亮	核心技术（业务）人员
243	丁志力	核心技术（业务）人员
244	陈志超	核心技术（业务）人员
245	林声河	核心技术（业务）人员
246	朱峰	核心技术（业务）人员
247	蓝文华	核心技术（业务）人员
248	李锦洲	核心技术（业务）人员
249	苏春芳	核心技术（业务）人员
250	漆军	核心技术（业务）人员
251	漆露霖	核心技术（业务）人员
252	陆光华	核心技术（业务）人员
253	苏小梅	核心技术（业务）人员
254	苏定章	核心技术（业务）人员
255	陈小娟	核心技术（业务）人员
256	罗春梅	核心技术（业务）人员
257	邱木旺	核心技术（业务）人员
258	穆映迟	核心技术（业务）人员
259	李卫华	核心技术（业务）人员
260	温禄贤	核心技术（业务）人员
261	许罗成	核心技术（业务）人员
262	王成	核心技术（业务）人员

大博医疗科技股份有限公司
董事会
2018年9月29日

大博医疗科技股份有限公司2018年限制性股票激励计划实施考核管理办法

大博医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2018年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权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，保证公司股权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，以实现股权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（含控股子公司，下同）的董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）人员。

四、考核机构

（一）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。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）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。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的解除限售考核年度为2019—2021年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	以2018年净利润值为基数，2019年净利润增长率不低于24%；
首次授予的限制性股票第二个解除限售期	以2018年净利润值为基数，2020年净利润增长率不低于55%；
首次授予的限制性股票第三个解除限售期	以2018年净利润值为基数，2021年净利润增长率不低于95%。

注：上述“净利润”、“净利润增长率”指标均以归属于上市公司股东的扣除非经常损益后的净利润，并剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若预留部分在2018年授出，则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在2019年授出，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	以2018年净利润值为基数，2020年净利润增长率不低于55%；
预留授予的限制性股票第二个解除限售期	以2018年净利润值为基数，2021年净利润增长率不低于95%。

注：上述“净利润”、“净利润增长率”指标均以归属于上市公司股东的扣除非经常损益后的净利润，并剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

（二）业务单元层面业绩考核要求

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的解除限售比例（X），具体业绩考核要求按照公司与各业务单元签署的《业务单元业绩承诺协议书》执行。

（三）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，个人层面解除限售比例（N）按下表考核结果确定：

个人上一年度考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人解除限售比例（N）	100%	80%	60%	0

若各年度公司层面考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度＝个人当年计划解除限售额度×业务单元层面的解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（N）。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1、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。

2、考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

七、考