

# 卫宁健康科技集团股份有限公司

## 2022年股票期权激励计划实施考核办法

卫宁健康科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司的长效激励机制，吸引和留住核心骨干，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，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，制定并拟实施 2022年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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《卫宁健康科技集团股份有限公司章程》、本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

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司经营目标和发展战略的实现。

### 二、考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法执行，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

### 三、考核对象

本办法适用于参与本计划的激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员。

### 四、考核机构

激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织，公司董事会负责最终考核结果的审核。

### 五、考核标准

#### 1、公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的股票期权的考核年度为 2022-2025 年四个会计年度，

每个会计年度考核一次。首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2021 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 24%； 2、以 2021 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 12%。
第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2021 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 66%； 2、以 2021 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 36%。

行权安排	对应考核年度	以公司 2021 年净利润为基数，对应考核年度净利润增长率 (Am)	以公司 2021 年营业收入为基数，对应考核年度营业收入增长率 (Bm)
第三个行权期	2024 年	118%	64%
第四个行权期	2025 年	180%	95%
业绩指标	业绩完成度		行权比例
净利润增长率 (A)	$A \geq A_m$		$X = 100\%$
	$100\% > (1+A)/(1+A_m) \geq 60\%$		$X = (1+A)/(1+A_m)$
	$(1+A)/(1+A_m) < 60\%$		$X = 0$
营业收入增长率 (B)	$B \geq B_m$		$Y = 100\%$
	$B < B_m$		$Y = 0$
公司层面行权比例	X、Y 取孰高值		

注：1、净利润以剔除股份支付费用影响的扣非后归属于上市公司股东的净利润为计算依据；

2、“营业收入”口径以公司合并报表营业收入为准；

3、上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

预留授予股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2021 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 66%； 2、以 2021 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 36%。

行权安排	对应考核年度	以公司 2021 年净利润为基数，对应考核年度净利润增长率 (Am)	以公司 2021 年营业收入为基数，对应考核年度营业收入增长率 (Bm)
第二个行权期	2024 年	118%	64%
第三个行权期	2025 年	180%	95%
业绩指标	业绩完成度		行权比例
净利润增长率 (A)	$A \geq A_m$		$X = 100\%$
	$100\% > (1+A)/(1+A_m) \geq 60\%$		$X = (1+A)/(1+A_m)$
	$(1+A)/(1+A_m) < 60\%$		$X = 0$
营业收入增长	$B \geq B_m$		$Y = 100\%$

率 (B)	B < Bm	Y=0
公司层面行权比例	X、Y 取孰高值	

注：1、净利润以剔除股份支付费用影响的扣非后归属于上市公司股东的净利润为计算依据；  
2、“营业收入”口径以公司合并报表营业收入为准；  
3、上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各行权期内，公司未满足相应业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

## 2、个人层面绩效考核

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为六个等级，具体如下表所示：

考核等级	A	B	C	D	D-	E
技术类、职能类岗位 个人层面行权比例	100%			80%	50%	0%
考核等级	A	B	C	D	D-	E
销售类岗位 个人层面行权比例	100%		80%	60%	50%	0%

各行权期内，公司满足相应业绩考核目标的，激励对象当期实际可行权的股票期权的数量=个人当期计划行权的股票期权数量×公司层面行权比例×个人层面行权比例，对应当期未能行权的股票期权由公司注销。

## 六、考核结果管理

激励对象有权了解其个人的绩效考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后5个工作日内将考核结果通知激励对象。

若激励对象对其个人的绩效考核结果有异议的，可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起10个工作日内开展复核工作，并确定最终考核结果，考核记录由公司归案保存。

各行权期内，公司将以激励对象的绩效考核情况作为依据，相应办理股票期权行权/注销程序。

## 七、附则

1、本办法由公司董事会负责解释。本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。本办法中未明确规定

的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。

2、本办法经公司股东大会审议通过，并自股权激励计划生效后实施。

卫宁健康科技集团股份有限公司

董 事 会

二〇二四年九月五日