

上海凯利泰医疗科技股份有限公司

2020 年股票期权激励计划实施考核管理办法

第一条 目的

为使公司股票期权激励计划与公司整体业绩、激励对象个人业绩紧密结合，特针对本次激励计划执行中的授予、分配、行权等环节制定考核目标，从而确定被激励对象是否完成工作指标，达到激励条件，保证公司整体各方利益的一致性，特制定《上海凯利泰医疗科技股份有限公司 2020 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下称“本办法”）。

第二条 适用范围

本办法适用于由公司董事会薪酬与考核委员会确定，并经公司董事会审议通过的公司本次股权激励计划涉及的所有激励对象。

第三条 职责权限

1、 公司董事会：

负责本办法编写与修订的审批，并授权董事会薪酬与考核委员会负责审核此考核工作。

2、 公司董事会薪酬与考核委员会：

负责领导与审核此考核工作。

3、 公司人力资源部：

负责此考核具体实施，并根据考核结果出具考核报告，提交董事会薪酬与考核委员会审核。

4、 公司人力资源部、财务部：

负责根据实际情况对此考核涉及相关数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性承担责任。

第四条 考核实施办法

一、 股票期权考核业绩目标与程序

根据上市公司《2020 年股票期权激励计划》（草案）的规定，激励对象须与公司签订《股票期

权授予协议书》。行使已获授的股票期权，必须同时满足如下考核条件：

1、公司层面业绩考核目标与程序

考核指标：净利润增长率					
以2019年扣非后净利润为基数，2022、2023年当年扣非后净利润较2019年扣非净利润增长率（ A_{2022} 、 A_{2023} ）	考核年度	2020年	2021年	2022年	2023年
	常规期权行权指标	-	-	95.31%	144.14%
	超额期权行权指标	-	-	-	168.43%
常规期权考核指标：2022年当年扣非后净利润较2019年扣非净利润增长率指标完成度（ X_{2022} ）	$A_{2022}<95.31\%$	$X_{2022}=0$			
	$A_{2022}\geq 95.31\%$	$X_{2022}=1$			
2022年度可行权数量（万份）（ $Z1$ ）	$Z1=常规期权可行权=当期计划可行权数量* X_{2022}=1650* X_{2022}$				
常规期权考核指标：2023年当年扣非后净利润较2019年扣非净利润增长率指标完成度（ X_{2023} ）	$A_{2023}<144.14\%$	$X_{2023}=0$			
	$A_{2023}\geq 144.14\%$	$X_{2023}=1$			
超额奖励期权考核指标：2023扣非后净利润较2019年扣非净利润增长率的指标完成度（ Y ）	$A_{2023}<144.14\%$	$Y=0$			
	$A_{2023}> 168.43\%$	$Y=1$			
	$144.14\%\leq A_{2023}\leq 168.43\%$	$Y= (A_{2023}-144.14\%)/(168.43\%-144.14\%)$			
2023年度可行权数量（万份）（ $Z2$ ）	$Z2=常规期权行权数量+超额奖励期权计划行权数量=850* X_{2023}+800*Y$				

注：上述 2019 年扣非后净利润指公司 2019 年经审计归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。上述 2022 年、2023 年扣非后净利润考核指标以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润剔除本次及其他激励计划实施影响的数值作为计算依据。

2、个人绩效考核目标与程序

本计划激励对象为公司董事长、总经理袁征先生，对其个人层面的绩效考核要求与公司层面绩效考核要求一致。

第五条 考核结果的反馈与记录

一、 董事会薪酬与考核委员会审批通过的考核结果由人力资源部进行存档，考核结果有发生

调整的，需在 5 个工作日内及时反馈激励对象。

二、激励对象接到反馈后对考核结果有重大异议的，可在获知考核结果后 15 天内向人力资源部提出申诉，人力资源部在收到申诉后 5 个工作日内须调查相关情况并提交处理意见至董事会薪酬与考核委员会审批，最终复核结果由人力资源部反馈激励对象。

三、本办法涉及考核文件、考核结果等须作为公司最高级别保密资料归档并永久性保存。

第六条 附则

一、本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

二、本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

上海凯利泰医疗科技股份有限公司董事会

二零二零年一月十三日