

稳健医疗用品股份有限公司

2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法

稳健医疗用品股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步响应公司“四高”人才策略——“高素质、高效率、高绩效、高回报”，持续提升公司治理水平，建立和完善劳动者与所有者的利益共享机制，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2024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》等法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、《2024年限制性股票激励计划（草案）》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

（一）响应公司“四高”人才策略——“高素质、高效率、高绩效、高回报”，持续提升公司治理水平，吸引、激励、留用对公司未来发展有重要影响的优秀管理人员和核心骨干；

（二）激发使命感及责任感，倡导以价值为导向的绩效文化，建立和完善劳动者与所有者的利益共享机制，实现公司、股东、员工利益的一致，确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

（一）公司不得为激励对象依本计划获取有关权益提供贷款或其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

（二）公司董事、监事和高级管理人员在实施本激励计划的过程中应当诚实守信、勤勉尽责，维护公司和全体股东的利益。

（三）公司实施本激励计划，应当严格按照有关法律、法规、规范性文件的规定和本计划的要求履行信息披露义务。

（四）任何人不得利用本计划进行内幕交易、操纵证券交易价格和进行证券欺诈活动。

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，包括公司董事、高级管理人员，以及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对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) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核标准

(一) 经营业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，针对公司层面、医疗业务板块、消费品业务板块三大业务板块分别设置考核指标，业绩表现分别对应考核期内定期报告中披露的公司合并报表、医疗板块、消费品板块的业绩数据，每个会计年度考核一次。

1、公司层面业绩考核目标

公司层面业绩考核目标适用的激励对象为：上市公司董事、高级管理人员，在公司共享职能板块及部分生产制造板块（共享）任职的优秀管理人员和核心骨干，如下表所示：

	归属期	触发值 (Am)	目标值 (An)
首次授予的限制性股票及预留授予的限制性股票 (若预留部分在 2024 年授予)	第一个归属期	以 2024 年业绩为基数，2025 年营业收入增长率为 13%	以 2024 年业绩为基数，2025 年营业收入增长率为 18%
	第二个归属期	以 2025 年业绩为基数，2026 年营业收入增长率为 13%	以 2025 年业绩为基数，2026 年营业收入增长率为 18%
	第三个归属期	以 2026 年业绩为基数，2027 年营业收入增长率为 13%	以 2026 年业绩为基数，2027 年营业收入增长率为 18%

预留授予的限制性股票（若预留部分在 2025 年授予）	第一个归属期	以 2025 年业绩为基数，2026 年营业收入增长率为 13%	以 2025 年业绩为基数，2026 年营业收入增长率为 18%
	第二个归属期	以 2026 年业绩为基数，2027 年营业收入增长率为 13%	以 2026 年业绩为基数，2027 年营业收入增长率为 18%
各归属期对应公司层面可归属比例 X1			
$A \geq A_n$			X1=100%
$A_m \leq A < A_n$			X1=80%
$A < A_m$			X1=0

- 注：①上述“营业收入”以公司定期报告中披露的公司合并报表营业收入数据为准；
② 上述“营业收入”及业绩目标不包括 2024 年 8 月以后及未来三年新并入公司数据；
③ 上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

2、医疗业务板块业绩考核目标

医疗业务板块业绩考核目标适用的激励对象为：在医疗业务板块及部分生产制造板块（医疗）任职的优秀管理人员和核心骨干，如下表所示：

	归属期	触发值 (Bm)	目标值 (Bn)
首次授予的限制性股票及预留授予的限制性股票（若预留部分在 2024 年授予）	第一个归属期	以 2024 年业绩为基数，2025 年营业收入增长率为 13%	以 2024 年业绩为基数，2025 年营业收入增长率为 18%
	第二个归属期	以 2025 年业绩为基数，2026 年营业收入增长率为 13%	以 2025 年业绩为基数，2026 年营业收入增长率为 18%
	第三个归属期	以 2026 年业绩为基数，2027 年营业收入增长率为 13%	以 2026 年业绩为基数，2027 年营业收入增长率为 18%
预留授予的限制性股票（若预留部分在 2025 年授予）	第一个归属期	以 2025 年业绩为基数，2026 年营业收入增长率为 13%	以 2025 年业绩为基数，2026 年营业收入增长率为 18%
	第二个归属期	以 2026 年业绩为基数，2027 年营业收入增长率为 13%	以 2026 年业绩为基数，2027 年营业收入增长率为 18%
各归属期对应医疗板块可归属比例 X2			
$B \geq B_n$			X2=100%
$B_m \leq B < B_n$			X2=80%
$B < B_m$			X2=0

- 注：①上述“营业收入”以公司定期报告中披露的医疗板块营业收入数据为准；
②上述“营业收入”及业绩目标不包括 2024 年 8 月以后及未来三年新并入公司数据；
③ 上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

3、消费品业务板块业绩考核目标

消费品业务板块业绩考核目标适用的激励对象为：在消费品业务板块任职的优秀管理人员和核心骨干，如下表所示：

	归属期	触发值 (Cm)	目标值 (Cn)
首次授予的限制性股票及预留授予的限制性股票 (若预留部分在 2024 年授予)	第一个归属期	以 2024 年业绩为基数，2025 年营业收入增长率为 13%	以 2024 年业绩为基数，2025 年营业收入增长率为 18%
	第二个归属期	以 2025 年业绩为基数，2026 年营业收入增长率为 13%	以 2025 年业绩为基数，2026 年营业收入增长率为 18%
	第三个归属期	以 2026 年业绩为基数，2027 年营业收入增长率为 13%	以 2026 年业绩为基数，2027 年营业收入增长率为 18%
预留授予的限制性股票 (若预留部分在 2025 年授予)	第一个归属期	以 2025 年业绩为基数，2026 年营业收入增长率为 13%	以 2025 年业绩为基数，2026 年营业收入增长率为 18%
	第二个归属期	以 2026 年业绩为基数，2027 年营业收入增长率为 13%	以 2026 年业绩为基数，2027 年营业收入增长率为 18%
各归属期对应消费品板块可归属比例 X3			
$C \geq C_n$			X3=100%
$C_m \leq C < C_n$			X3=80%
$C < C_m$			X3=0

注：①上述“营业收入”以公司定期报告中披露的消费品板块营业收入数据为准；
②上述“营业收入”及业绩目标不包括 2024 年 8 月以后及未来三年新并入公司数据；
③上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各归属期内，激励对象根据其任职单位分别适用公司层面、医疗业务板块、消费品业务板块的业绩考核目标，公司将按业绩达成情况分别确认相应的归属比例，并为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。考核当年归属条件未成就时，相关权益不得递延至下期，将作废失效。

(二) 个人业绩考核要求

激励对象的个人绩效考核按照公司相关考核文件规定组织实施，按考核指标进行考核与计算。年度绩效等级为 B 级及 B 级以上才符合本计划的归属条件。

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面/医疗板块/消费品板块可归属比例×个人归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

六、考核期间和次数

（一）考核期间

激励对象申请限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为2025-2027年三个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

（一）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上交董事会薪酬与考核委员会。

（二）董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的归属资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可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与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，证券部须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期10年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会提议，人力资源统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会负责解释及修改。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股权激励计划生效后实施。

稳健医疗用品股份有限公司董事会

二〇二四年十月二十九日