

# 深圳惠泰医疗器械股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳惠泰医疗器械股份有限公司（以下简称“公司”）为持续完善公司长效激励机制，建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动公司员工的积极性，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，促进公司持续发展。通过持续推动中长期激励机制，进一步完善公司薪酬激励体系，增强公司凝聚力。确保公司发展战略的有效落地和经营目标的高质量实现，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，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》（以下简称“《监管指南》”）等有关法律、行政法规、规范性文件以及《深圳惠泰医疗器械股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定并拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保障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》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《深圳惠泰医疗器械股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

（一）通过股权激励计划，建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动公司员工的积极性，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，促进公司持续发展。

（二）通过持续推动中长期激励机制，进一步完善公司薪酬激励体系，增强公司凝聚力。

## 二、考核原则

(一) 公司不得为激励对象依本激励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、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激励计划的要求履行信息披露义务。

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

## 三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的技术（业务）骨干人员，不包括公司实际控制人、独立董事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东/实际控制人的配偶、父母、子女。

首次授予的激励对象将分为两类，其中 A 类激励计划授予对象为 71 人，B 类激励计划授予对象为 663 人（包括 A 类计划的授予对象 71 人）。

## 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，并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) 公司层面业绩考核

对于首次授予的 A 类授予对象，本激励计划第二类限制性股票的考核年度为 2026-2029 年四个会计年度，每两个年度考核一期，各期业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期 (50%)	2026 年度与 2027 年度	以公司 2025 年营业收入为基数,2026 年度与 2027 年度两年增长额之和与 2025 年度营业收入之比:目标值 (Am) 74.29%; 触发值 (An) 64.00%。
第二个归属期 (50%)	2028 年度与 2029 年度	以公司 2025 年营业收入为基数,2028 年度与 2029 年度两年增长额之和与 2025 年度营业收入之比:目标值 (Am) 214.97%; 触发值 (An) 180.16%。

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
对应考核年度增长额之和与 2025 年度营业收入比例 (A)	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=75%
	$A < A_n$	X=0%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入。

对于 A 类授予对象，本激励计划下第二类限制性股票的预留授予如在 2026 年第三季度报告披露（含当日）之前完成，则考核安排和首次授予相同，若预留授予在 2026 年第三季度报告披露日之后完成，则预留授予的考核安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期 (50%)	2027 年度	以公司 2025 年营业收入为基数,2027 年度增长额与 2025 年度营业收入之比:目标值 (Am) 51.29%; 触发值 (An) 44.00%。
第二个归属期 (50%)	2028 年度与 2029 年度	以公司 2025 年营业收入为基数,2028 年度与 2029 年度两年增长额之和与 2025 年度营业收入之比:目标值 (Am) 214.97%; 触发值 (An) 180.16%。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入。

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
对应考核年度增长额之和与 2025 年度营业收入比例 (A)	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=75%
	$A < A_n$	X=0%

对于 B 类授予对象的首次授予考核年度为 2026-2029 年四个会计年度，共考核三期，每期业绩考核目标如下表所示：

项目	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期 (40%)	2026 年度-2027 年度	以 2025 年营业收入为基数，2026 年度营业收入增长率不低于 20.00%，且 2027 年营业收入增长率不低于 44.00%。
第二个归属期 (30%)	2028 年度	以 2025 年营业收入为基数，2028 年度增长额与 2025 年度营业收入之比不低于 72.80%
第三个归属期 (30%)	2029 年度	以 2025 年营业收入为基数，2029 年度增长额与 2025 年度营业收入之比不低于 107.36%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入。

对于 B 类授予对象，本激励计划下第二类限制性股票的预留授予如在 2026 年第三季度报告披露（含当日）之前完成，则考核安排和首次授予相同，若预留授予在 2026 年第三季度报告披露日之后完成，则预留授予的考核安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期 (40%)	2027 年度	以 2025 年营业收入为基数，2027 年度增长额与 2025 年度营业收入之比不低于 44.00%
第二个归属期 (30%)	2028 年度	以 2025 年营业收入为基数，2028 年度增长额与 2025 年度营业收入之比不低于 72.80%
第三个归属期 (30%)	2029 年度	以 2025 年营业收入为基数，2029 年度增长额与 2025 年度营业收入之比不低于 107.36%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入。

若公司未满足/未全部满足某期公司层面业绩考核要求，所有激励对象对应的当期可归属的限制性股票不得归属/不得全部归属，并作废失效。

## （二）激励对象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实施。个人考评结果与个人归属比例（N）按下表考核结果确定。

A 类激励对象的个人层面绩效考核为：

个人绩效考核结果	甲	乙	丙	丁	戊
个人层面归属比例 (N)	100%	75%	50%	37.5%	0%

B类激励对象的个人层面绩效考核为：

个人绩效考核结果	甲	乙	丙
个人层面归属比例 (N)	100%	50%	0%

激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=公司层面归属比例 (X) × 个人层面归属比例 (N) × 个人当年计划归属额度。

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。

## 六、考核期间和次数

本次激励计划首次授予的A类授予对象的考核期间为2026-2029年四个会计年度，并分为两个考核周期（2026-2027年度、2028-2029年度）。本次激励计划预留授予部分若在2026年第三季度报告披露（含当日）前授予完成，则考核期间与首次授予一致；预留授予部分若在2026年第三季度报告披露日之后授予完成，则考核期间为2027-2029年三个会计年度，并分为两个考核周期（2027年度、2028-2029年度）。

本次激励计划首次授予的B类授予对象的考核期间为2026-2029年四个会计年度，并分为三个考核周期（2026-2027年度、2028年度、2029年度）。本次激励计划预留授予部分若在2026年第三季度报告披露（含当日）前授予完成，则考核期间与首次授予一致；预留授予部分若在2026年第三季度报告披露日之后授予完成，则考核期间为2027-2029年三个会计年度，每年度考核一次。

## 七、考核程序

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激励对象考核工作，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。

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

考核对象有权了解自己的考核结果，员工分管领导（或直接汇报对象）应在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

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，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行最终确定。

### （二）考核结果归档

考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制定、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）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

深圳惠泰医疗器械股份有限公司董事会

2026年03月23日