

深圳信隆健康产业发展股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳信隆健康产业发展股份有限公司(以下简称“公司”)为了进一步建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动高级管理人员、核心骨干的积极性,有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,在充分保障股东利益的前提下,公司制定了《深圳信隆健康产业发展股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“激励计划”)。

为保证公司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、行政法规、规范性文件和《深圳信隆健康产业发展股份有限公司章程》的有关规定,并结合公司实际情况,特制订本办法。

第一条 考核目的

制订本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性,量化公司股权激励计划设定的具体指标,促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化,确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标;同时引导激励对象提高工作绩效,提升工作能力,客观、公正评价员工的绩效和贡献,为激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

(一)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。

(二)考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合;与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合,从而提高管理绩效,实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

公司高级管理人员、核心管理人员及核心技术(业务)人员以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有重要影响的其他员工。不包括独立董事、监事和单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

第四条 考核机构

- (一) 董事会薪酬与考核委员会负责本次股权激励考核的组织、实施工作；
- (二) 财务本部、管理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；
- (三) 管理部组建考核小组负责具体考核工作，负责向薪酬与考核委员会报告工作；
- (四) 公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考评评价指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否解除限售将根据公司、个人两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核

激励计划授予的限制性股票，在 2024 年度、2025 年度，分年度进行绩效考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件之一。

激励计划授予的限制性股票解除限售业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2022 年营业收入为基准，2024 年营业收入增长率不低于 5.00%；2024 年净资产收益率不低于 7.00%且不低于同行业平均水平。
第二个解除限售期	以 2022 年营业收入为基准，2025 年营业收入增长率不低于 10.00%；2025 年净资产收益率不低于 7.00%且不低于同行业平均水平。

注：（1）上述净资产收益率是指加权平均净资产收益率。（2）上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准。（3）同行业指申万行业分类“汽车-其他运输设备”。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，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，由公司按照激励计划规定的原则回购注销。

(二) 个人层面绩效考核

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人绩效考核结果分为“合格”、“不合格”两个等级。

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“合格”，则激励对象对应考核当年的限制性股票可全部解除限售；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“不合格”，则激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售。因个人绩效考核原因导致激励对象当期不得解除限售的限制性股票，由公司按照激励计划规定的原则回购注销。

第六条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励计划的业绩考核年度分别为 2024 年度、2025 年度。

（二）考核次数

激励计划每个会计年度考核一次。

第七条 考核程序

公司管理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提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解除限售资格及解除限售的限制性股票数量。

第八条 考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料由公司管理部归档保存，保存期限不少于10年。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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、激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、激励计划的规定执行。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、激励计划执行。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自激励计划生效后实施。

深圳信隆健康产业发展股份有限公司董事会

二零二三年五月二十九日