

证券代码:688617 证券简称:惠泰医疗 公告编号:2026-015

## 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(草案) 摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示:

股权激励方式	第二类限制性股票
激励对象来源范围	1.第一类限制性股票激励对象:高级管理人员、中层管理人员、核心技术(业务)骨干人员;2.第二类限制性股票激励对象:高级管理人员、中层管理人员、核心技术(业务)骨干人员
激励对象人数	663人
激励对象中高级管理人员、中层管理人员、核心技术(业务)骨干人员的人数	663人
激励对象中高级管理人员、中层管理人员、核心技术(业务)骨干人员的比例	100%

### 一、股权激励计划目的

为了进一步健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,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,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,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》”)和《科创板上市公司自律监管指南第1号—上市公司股权激励信息披露》(以下简称“《监管指南》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《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,制定本激励计划。

### 二、股权激励计划草案公布之日,公司所有在有效期内的股权激励计划所涉及标的股票总数累计未超过公司股本总额的20%。

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票。涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购的公司A股普通股股票或由公司向激励对象定向发行的人民币A股普通股股票。

三、拟授予的股权激励计划激励对象人数及占公司股本总额的比例

本激励计划拟向激励对象授予权益总数2,200,000股,占授予本激励计划草案公告日公司股本总额141,030,040股的1.56%。其中首次授予1,780,500股,占授予本激励计划草案公告日公司股本总额141,030,040股的1.26%;预留授予419,499股,占授予本激励计划草案公告日公司股本总额141,030,040股的0.30%。

本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票,累计不超过本计划授权总权益数量时公司股本总额的1.00%。

### 四、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

#### (一)激励对象的确定依据

1.激励对象确定的法律依据  
本激励计划激励对象范围按照《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况而确定。

#### 2.激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象包括公司(含子公司)董事、高级管理人员、核心技术人员、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%以上股份的股东及其配偶、父母、子女;对符合本激励计划的激励对象的范围,由董事会薪酬与考核委员会审核确定。

#### (二)激励对象人数范围

本激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计663人,占公司职工总数3,118人(截止2026年12月31日)的21.26%,其中首次授予激励对象为71人,B类激励对象授予对象为663人(包括A类计划预留授予对象71人),包括:

- 1.董事、高级管理人员;
- 2.核心技术人员;
- 3.董事会认为需要激励的技术(业务)骨干人员。

以上激励对象中,公司董事和高级管理人员必须由股东大会选举或董事会聘任,职工代表董事需由职工代表大会选举,所有激励对象必须在公司授予限制性股票时本激励计划规定的有效期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。激励对象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%以上股份的股东或其配偶、父母、子女。

因此,本激励计划激励对象为符合激励对象资格条件且符合实际情况和未来发展需要,符合《科创板上市公司自律监管指南第1号(试行)上市规则》等相关法律法规的规定,具有必要性与合理性。

#### (三)激励对象获授权益的分配情况

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占激励对象获授权益总量的比例	占授予本激励计划草案公告日公司股本总额的比例
<b>一、首次授予部分激励对象名单</b>						
1	熊耀华	中国	董事、财务总监	52.84	13.957	46.81%
2	韩永华	中国	副总经理、核心技术	12.12	3.489	15.60%
3	杜捷豪	中国	财务总监	30.281	8.223	39.04%
4	陈国辉	中国	副总经理、核心技术	24.23	6.979	31.24%
5	王宇	中国	副总经理、核心技术	49.055	10.468	49.52%
6	张勇	中国	副总经理、核心技术	30.281	8.223	39.04%
合计				198.808	57.339	251.44%
<b>二、预留授予部分激励对象名单</b>						
董事认为需要激励的技术(业务)骨干人员				419.499	100.00%	100.00%
首次授予预留激励对象合计				419.499	100.00%	100.00%

注:1.上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票均累计未超过公司股本总额的1.00%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的20.00%。2.在激励对象获授权益时,激励对象个人原因自愿放弃授股份的行为不影响授予数量作相应调整,以上激励对象自愿放弃授股份的数量或其他方式激励对象的行为不影响或调整至预留部分。3.上述激励对象存在现金与虚拟股权激励与现金与虚拟,均为四类五人原因所致。

#### (四)激励对象的核实情况

1.本激励计划经董事会审议通过后,公司将由人力资源部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。

2.公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司将由人力资源部公示激励对象名单,并由人力资源部审核激励对象名单,并由人力资源部公示激励对象的说明,经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司董事会薪酬与考核委员会备案。

(五)在本激励计划实施过程中,激励对象如发生《上市公司股权激励管理办法》及本激励计划中规定的不得成为激励对象的情形,该激励对象不得被授予限制性股票,已获授但尚未归属的限制性股票予以注销,并作无效处理。

#### 五、授予价格、行权价格及确定方法

授予价格/行权价格	280.00元/股
授予/行权价格的确定方式	首次授予价格=2025年12月31日收盘价-20% 预留授予价格=2025年12月31日收盘价-20% 首次授予价格=2025年12月31日收盘价-20% 预留授予价格=2025年12月31日收盘价-20%

#### 六、股权激励计划的相关时间安排

##### (一)股权激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止,最长不超过60个月。

##### (二)授予日

本激励计划经公司董事会审议通过后,公司将在60日内(有获授权益条件的,从条件成就或专项授权日起)召开董事会向激励对象授予权益,并完成公告等相关程序。公司不能在60日内完成上述工作的,应当及时披露未能完成的原因,并宣布推迟实施本激励计划。授予日(管理办)决定不得授予权益的期间不计入上述60日内。

授予日在本激励计划经公司董事会审议通过后由公司董事确定,授予日必须为交易日,若根据以上原则确定的日期为交易日,则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

##### (三)归属安排

本激励计划授予的第二类限制性股票对激励对象满足归属条件后将按约定比例分次归属,归属日必须为交易日,归属前激励对象为公司骨干员工,其获得的限制性股票不得在下列期间内归属:

- 1.公司年度报告、半年度报告公告前15日内,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,自原预约公告日前15日起算,至公告前1日;
- 2.公司季度报告、业绩预告公告前5日内;
- 3.自可能对本公司股票交易价格或权益决策产生重大影响的重大的事件发生之日或者进入决策程序之日;
- 4.中国证监会及证券交易所规定的其他情形。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应披露的交易或其他重大事项。对于A类激励计划首次授予的限制性股票的各次归属安排如下表所示:

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
首次授予第一个归属期	自首次授予之日起24个月内的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%
首次授予第二个归属期	自首次授予之日起24个月内的第二个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	50%

对于A类激励计划,预留授予如在2026年第三季度报告披露日(含当日)之前完成,则归属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,则预留授予的归属安排如下表所示:

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
预留授予第一个归属期	自预留授予之日起12个月内的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	40%
预留授予第二个归属期	自预留授予之日起24个月内的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
预留授予第三个归属期	自预留授予之日起36个月内的首个交易日起至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%

对于B类激励计划,首次授予的限制性股票的各次归属安排如下表所示:

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
首次授予第一个归属期	自首次授予之日起24个月内的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	40%
首次授予第二个归属期	自首次授予之日起36个月内的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%
首次授予第三个归属期	自首次授予之日起48个月内的首个交易日起至首次授予之日起60个月内的最后一个交易日止	30%

激励对象根据本激励计划获授的第二类限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票由资本公积转增股本,股份回购、港股、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束,且归属之前不得转让,用于担保或偿还债务,若届时第二类限制性股票归属不得转让,则归属原因获得的股份同样不得转让。

#### (四)限售期

激励对象通过本激励计划获授的限制性股票归属后不额外设置限售期,限售期按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行,具体内容如下:

- (1)激励对象为公司董事或高级管理人员的,其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的25%;在离职后半年内,不得转让其所持有的本公司股份;
- (2)激励对象为公司董事或高级管理人员的,将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出,或者在卖出后6个月内又买入,由此所得收益归公司所有,本公司董事会将收回其所得收益;
- (3)在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化,则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

#### 七、获授权益、解除限售或行权的条件

(一)限制性股票授予条件  
激励对象只有在同时满足下列条件时,公司向激励对象授予限制性股票,反之,若下列任一授予条件未达成的,则不能向激励对象授予限制性股票:

- 1.公司未发生如下任一情形:
  - (1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
  - (2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告;
- (3)上市后最近36个月内出现过未按法律法规、《公司章程》公开承诺进行利润分配的情形;
- (4)法律法规规定不得实行股权激励的;
- (5)中国证监会认定的其他情形。

2.激励对象发生如下任一情形:
 

- (1)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;
- (2)最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;
- (3)最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;
- (4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(6)中国证监会认定的其他情形。

2.公司不为下列人员授予限制性股票,且其未归属的限制性股票予以注销,并作无效处理:

- (1)最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;
- (2)最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;
- (3)上市后最近36个月内出现过未按法律法规、《公司章程》公开承诺进行利润分配的情形;
- (4)法律法规规定不得实行股权激励的;
- (5)中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第1条规定情形之一的,所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票均予以注销,并作无效处理;

2.激励对象未发生如下任一情形:
 

- (1)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;
- (2)最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;
- (3)最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(6)中国证监会认定的其他情形。

某一激励对象出现上述第2条规定情形之一的,公司将停止其参与本激励计划的权利,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票予以注销,并作无效处理。

3.激励对象归属权益的任职期限要求:  
激励对象归属权益的任职期限要求,须满足12个月以上的任职期限。

4.公司层面业绩考核要求:  
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,每个会计年度考核一次,各业绩考核目标如下表所示:

考核年度	考核目标	业绩考核目标
第一个归属期	2026年度与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年度营业收入增长率不低于20.00%
第二个归属期	2028年度与2029年度	以2025年营业收入为基数,2028年度营业收入增长率不低于20.00%,且2029年度营业收入增长率不低于20.00%

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日(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:

考核年度	考核目标	业绩考核目标
第一个归属期	2027年度	以2025年营业收入为基数,2027年度营业收入增长率不低于20.00%,且2028年度营业收入增长率不低于20.00%
第二个归属期	2028年度与2029年度	以2025年营业收入为基数,2028年度营业收入增长率不低于20.00%,且2029年度营业收入增长率不低于20.00%

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类授予对象的首次授予考核年度为2026-2029年四个会计年度,共考核三年,每期业绩考核目标如下表所示:

考核年度	考核目标	业绩考核目标
第一个归属期	2026年度与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年度营业收入增长率不低于20.00%
第二个归属期	2028年度	以2025年营业收入为基数,2028年度营业收入增长率不低于20.00%
第三个归属期	2029年度	以2025年营业收入为基数,2029年度营业收入增长率不低于20.00%

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日(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:

考核年度	考核目标	业绩考核目标
第一个归属期	2027年度	以2025年营业收入为基数,2027年度营业收入增长率不低于20.00%,且2028年度营业收入增长率不低于20.00%
第二个归属期	2028年度	以2025年营业收入为基数,2028年度营业收入增长率不低于20.00%
第三个归属期	2029年度	以2025年营业收入为基数,2029年度营业收入增长率不低于20.00%

注:上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入。

若公司未满足全部满足定期公司层面业绩考核要求,所有激励对象已获授的当期可归属的限制性股票不得解除限售,且不得行权,并作无效处理。

(4)激励对象个人层面绩效考核要求  
激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定执行。个人考评结果与个人归属比例(N)按下表考核结果考核为:

A类激励对象的个人层面绩效考核为:	甲	乙	丙	丁
当期归属比例(N)	100%	75%	50%	37.5%

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	丁
当期归属比例(N)	100%	50%	0%	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)×个人当年计划归属数量

激励对象当期计划归属的限制性股票因个人原因不能归属或不能行权的,作废或失效,不可递延至下一年度。

(三)公司业绩考核指标设置合理性说明  
1.公司业绩考核指标设置合理性说明  
激励对象当期计划归属的限制性股票因个人原因不能归属或不能行权的,作废或失效,不可递延至下一年度。

(三)公司业绩考核指标设置合理性说明  
1.公司业绩考核指标设置