

新里程健康科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

为保证新里程健康科技股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励机制，鼓励公司董事、高级管理人员、核心管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干人员以客户为中心，以价值贡献为导向，将股东、公司利益和经营者个人利益紧密结合，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励机制，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，即公司董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象。

四、考核机构与职责权限

1、董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核各项考核工作。

2、公司人力行政部负责具体实施考核工作。

3、公司人力行政部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，

并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核体系

1、考核对象

股权激励计划的激励对象，包括公司任职的董事、高级管理人员、核心管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

2、考核内容

(1) 公司业绩考核要求

股权激励计划限制性股票的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

① 首次授予限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	2026 年	公司 2026 年净利润为正，且满足下列两个条件之一：(1)以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 10%；(2)以 2025 年 EBITDA 为基数，2026 年 EBITDA 增长率不低于 10%。
首次授予的限制性股票第二个解除限售期	2027 年	公司 2027 年净利润为正，且满足下列两个条件之一：(1)以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 20%；(2)以 2025 年 EBITDA 为基数，2027 年 EBITDA 增长率不低于 20%。
首次授予的限制性股票第三个解除限售期	2028 年	公司 2028 年净利润为正，且满足下列两个条件之一：(1)以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 40%；(2)以 2025 年 EBITDA 为基数，2028 年 EBITDA 增长率不低于 40%。

注：1、“净利润”“营业收入”和“EBITDA”口径均以经会计师事务所经审计的合并报表为准，下同。

2、上述“EBITDA”指息税折旧摊销前利润，是扣除利息、所得税、折旧、摊销之前的利润，且剔除本次及其他激励计划股份支付费用的影响，下同。

② 预留部分限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露前授出，则预留部分业绩考核目标与上述首次授予部分一致。若预留部分的限制性股票在公司 2026 年第三季度报告披露后授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标
预留的限制性股票第一个解除限售期	2027 年	公司 2027 年净利润为正，且满足下列两个条件之一：(1)以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 20%；(2)以 2025 年 EBITDA 为基数，2027 年 EBITDA 增长率不低于 20%。
预留的限制性股票第二个解除限售期	2028 年	公司 2028 年净利润为正，且满足下列两个条件之一：(1)以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 40%；(2)以 2025 年 EBITDA 为基数，2028 年 EBITDA 增长率不低于 40%。
预留的限制性股票第三个解除限售期	2029 年	公司 2029 年净利润为正，且满足下列两个条件之一：(1)以 2025 年营业收入为基数，2029 年营业收入增长率不低于 55%；(2)以 2025 年 EBITDA 为基数，2029 年 EBITDA 增长率不低于 55%。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应回当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

(2) 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组织实施。

个人层面上一年度考核结果	个人层面系数
A	100%
B	80%
C	50%
D	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象考核当年不得解除限售的限制性股票由公司回购注销。

3、考核期间和次数

股权激励计划的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，每个会计年度考

核一次。对于预留授予且于公司 2026 年第三季度报告披露之后授予的限制性股票，考核年度为 2027 年-2029 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

4、考核办法和程序

(1) 本会计年度结束时，由公司人力行政部组织对激励对象进行年度考核，考核结果报公司人力行政部。

(2) 公司人力行政部负责对年度考核结果进行核查、分析、形成考核结果上报董事会薪酬与考核委员会。

(3) 公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果。

(4) 董事会根据股权激励计划及考核结果确认激励对象解除限售资格及数量。

六、考核结果的应用

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象考核当年不得解除限售的限制性股票由公司回购注销。

七、考核结果的归档及管理

1、考核结果反馈

人力行政部及直属主管在考核结束后将及时对被考核者进行年度考核结果进行反馈，即通知被考核者的考核结果。

2、考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，可以在接到考核通知后的十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在接到书面申诉请求之日起十日内，对申诉者的申诉请求进行复核并予以答复。

最终考核结果将作为限制性股票解除限售的依据。

3、考核结果归档

考核结束后，公司人力行政部应保留考核结果记录，同时报董事会办公室留档，作为保密资料归档保存。

八、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自公司股东会审议通过之日起实施。

新里程健康科技股份有限公司

董 事 会

二〇二六年一月二十日