

证券简称：万东医疗

证券代码：600055

北京万东医疗科技股份有限公司
2025年股票期权激励计划
(草案)

二〇二五年三月

声明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担法律责任。

特别提示

1、本激励计划依据《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》和其他相关法律、法规、规章和规范性文件以及北京万东医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”或“万东医疗”）《公司章程》制定。

2、本激励计划所采用的激励形式为股票期权。股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

3、本激励计划拟授予激励对象的股票期权数量总计为 1,200 万份，对应的标的股票数量为 1,200 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 70,306.1058 万股的 1.71%。其中，首次授予 1,080 万份，占本激励计划草案公告日公司股本总额 70,306.1058 万股的 1.54%，占本激励计划拟授予股票期权总数的 90.00%；预留 120 万份，占本激励计划草案公告日公司股本总额 70,306.1058 万股的 0.17%，占本激励计划拟授予股票期权总数的 10.00%。预留部分未超过本激励计划拟授予股票期权总数的 20%。

截至本激励计划草案公告日，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 10%，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数量累计未超过公司股本总额的 1%。

4、本激励计划首次授予的激励对象共计 87 人，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、高级管理人员和其他核心骨干人员，不含公司独立董事、监事、单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

5、本激励计划授予的股票期权（含预留授予）行权价格为 15.18 元/份。在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股、配股等事项，股

票期权的授予数量和行权价格将做相应调整。

6、本激励计划有效期自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 60 个月。

7、本激励计划首次和预留授予股票期权的等待期分别为自相应部分授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月。等待期满后为行权期。

首次授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

阶段名称	行权期间	行权比例
第一个行权期	自首次授予日起 12 个月后的首个交易日至首次授予日起 24 个月的最后一个交易日止	40%
第二个行权期	自首次授予日起 24 个月后的首个交易日至首次授予日起 36 个月的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自首次授予日起 36 个月后的首个交易日至首次授予日起 48 个月的最后一个交易日止	30%

若预留股票期权在公司 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

阶段名称	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留授予日起 12 个月后的首个交易日至预留授予日起 24 个月的最后一个交易日止	40%
第二个行权期	自预留授予日起 24 个月后的首个交易日至预留授予日起 36 个月的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自预留授予日起 36 个月后的首个交易日至预留授予日起 48 个月的最后一个交易日止	30%

若预留股票期权在公司 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

阶段名称	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留授予日起 12 个月后的首个交易日至预留授予日起 24 个月的最后一个交易日止	50%
第二个行权期	自预留授予日起 24 个月后的首个交易日至预留授予日起 36 个月的最后一个交易日止	50%

在上述约定期间因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。在股票期权各行权期结束后，

激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

8、行权条件：本激励计划授予的股票期权，行权考核年度为 2025-2027 年共 3 个会计年度，在各考核年度达成研发投入率且考核年度的营业收入不低于上一年度的情况下，以 2024 年度的营业收入 S_{2024} 为基数，对各考核年度营业收入进行考核。

首次及预留授予（若预留部分在公司 2025 年第三季度报告披露前授予）股票期权各年度业绩考核目标及行权比例如下表所示：

阶段名称	对应考核年度	研发投入率 (X)	营业收入 (Y)		行权比例 (Z)		
			触发值 (Yn)	目标值 (Ym)			
第一个行权期	2025	$X_{2025} \geq 18\%$	$Yn=Ym \times 85\%$	$Ym=S_{2024} \times (1+27.5\%)$	$Y \geq Ym$ 且不低于上一年度营业收入， $Z=100\%$	$Yn \leq Y < Ym$ 且不低于上一年度营业收入， $Z=85\%$	$Y < Yn$ $Z=0\%$
第二个行权期	2026	$X_{2026} \geq 15\%$	$Yn=Ym \times 85\%$	$Ym=S_{2024} \times (1+62\%)$			
第三个行权期	2027	$X_{2027} \geq 15\%$	$Yn=Ym \times 85\%$	$Ym=S_{2024} \times (1+120\%)$			

预留授予（若预留部分在公司 2025 年第三季度报告披露后授予）股票期权各年度业绩考核目标及行权比例如下表所示：

阶段名称	对应考核年度	研发投入率 (X)	营业收入 (Y)		行权比例 (Z)		
			触发值 (Yn)	目标值 (Ym)			
第一个行权期	2026	$X_{2026} \geq 15\%$	$Yn=Ym \times 85\%$	$Ym=S_{2024} \times (1+62\%)$	$Y \geq Ym$ 且不低于上一年度营业收入， $Z=100\%$	$Yn \leq Y < Ym$ 且不低于上一年度营业收入， $Z=85\%$	$Y < Yn$ $Z=0\%$
第二个行权期	2027	$X_{2027} \geq 15\%$	$Yn=Ym \times 85\%$	$Ym=S_{2024} \times (1+120\%)$			

注：1、上述“营业收入”指经审计的公司合并报表之营业收入；

2、计算营业收入及研发投入率指标时，若公司发生资产购买、出售、置换的行为，则应剔除相关行为产生的影响；

3、在研发投入率达标且考核年度的营业收入不低于上一年度的前提下，按照营业收入达成情况计算可行权比例。

除上述公司业绩考核目标外，激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，依据对应考核年度的考核结果确认行权比例。激励对象个人绩效考核评定分为 S、A、B、C、D 五个等级，对应的可行权情况如下：

考核结果	合格			不合格	
绩效评定	S	A	B	C	D
个人层面可行权比例	100%	100%	100%	0	0

激励对象当期可行权的股票期权数量=个人当期计划可行权额度×公司层面可行权比例 Z×个人层面可行权比例。

激励对象当期计划可行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，应当作废失效，不可递延至下一行权期。

9、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形。

10、本激励计划激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形。

11、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

12、激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

13、公司承诺：本激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

14、自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《上市公司股权激励管理办法》及其他相关法律规定不得授出权益的期间不计算在前述 60 日内。预留部分股票期权的授予日由公司董事会

大会审议通过后 12 个月内确定。

15、本激励计划由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，提交公司董事会审议通过，并由公司股东大会审议通过后方可实施。

16、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

目录

第一章 本激励计划的目的和原则	8
第二章 本激励计划的管理机构	9
第三章 激励对象的确定依据和范围	10
第四章 本激励计划的股票来源和数量	12
第五章 激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期	13
第六章 股票期权的行权价格及确定方法	15
第七章 股票期权授予和行权条件	17
第八章 股票期权数量及行权价格的调整方法和程序	22
第九章 股票期权的会计处理	24
第十章 激励计划的实施程序	26
第十一章 公司与激励对象的权利义务	29
第十二章 股票期权激励计划的变更与终止	31
第十三章 其他事项	33
第十四章 附 则	34

释义

在本激励计划中，除非另有说明，下列词语具有如下特定含义：

万东医疗、本公司、公司	指	北京万东医疗科技股份有限公司
本计划、本激励计划、激励计划	指	北京万东医疗科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股份的权利
激励对象	指	根据本计划获授股票期权的人员
董事会	指	北京万东医疗科技股份有限公司董事会
股东大会	指	北京万东医疗科技股份有限公司股东大会
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的激励对象购买公司股份的价格
行权条件	指	根据股票期权激励计划，激励对象行使股票期权所必需满足的条件
可行权日	指	激励对象可以行权的日期，可行权日必须为交易日
有效期	指	自股票期权授予日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止
等待期	指	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所、交易所	指	上海证券交易所
登记结算公司、结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
元、万元	指	人民币元、人民币万元
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《上市规则》	指	《上海证券交易所股票上市规则》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《北京万东医疗科技股份有限公司章程》

第一章 本激励计划的目的和原则

一、制定本激励计划的目的

为了持续完善公司治理结构，健全公司长效激励机制，充分调动管理团队和核心骨干人员的积极性和创造性，增强公司管理团队和核心骨干人员对实现公司持续、高质量发展的责任感、使命感，推进公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，公司依据《公司法》《证券法》《管理办法》和其他相关法律、法规、规章和规范性文件以及《公司章程》制定本激励计划。

二、本激励计划坚持以下原则：

1、依法合规原则

公司实施激励计划，严格按照法律、行政法规的规定履行程序，真实、准确、完整、及时地实施信息披露。

2、自愿参与原则

公司实施本激励计划遵循自主决定，自愿参加，公司不以强行分配的方式强制参加激励计划。

3、利益共享原则

本激励计划与公司关键业绩指标挂钩，强化公司共同愿景，紧密绑定公司管理层和核心骨干人员与股东的长期利益。

第二章 本激励计划的管理机构

1、股东大会是公司的最高权力机构，负责审议批准实施本计划及本计划的变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

2、公司董事会是本激励计划的执行管理机构，董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟定和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东大会审批。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

3、公司监事会是本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。监事会负责审核激励对象的名单，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》进行监督。

4、公司独立董事应当就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

5、公司在股东大会审议通过本激励计划之前对其进行变更的，董事会薪酬与考核委员会需向公司董事会提出建议，监事会应当就变更后的激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表核查意见。

公司在向激励对象授出权益前，监事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，董事会薪酬与考核委员会、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象在行使权益前，监事会应当就本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

第三章 激励对象的确定依据和范围

（一）激励对象的确定依据

1、确定激励对象的法律依据

本激励计划的激励对象以《公司法》《证券法》《管理办法》和其他相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定为依据，并结合公司实际情况确定。

2、确定激励对象的职务依据

本激励计划的激励对象为在公司任职的董事、高级管理人员和其他核心骨干人员。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由薪酬委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

3、确定激励对象的考核依据

依据公司董事会通过的《北京万东医疗科技股份有限公司2025年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“《考核办法》”）对激励对象进行考核，激励对象经考核合格后方具有获得授予本计划项下股票期权的资格。

（二）激励对象的范围

本激励计划授予的激励对象共计87名，包括：

- 1、在公司任职的董事、高级管理人员；
- 2、在公司任职的核心骨干人员。

上述激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

（三）有下列情形之一的，不能成为本计划的激励对象

- 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；

7、公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

如在本计划实施过程中，激励对象出现以上任一情形的，公司将终止其参与本计划的权利，注销其已获授但尚未行权的股票期权。

（四）激励对象的确定和审核

1、本激励计划经公司董事会审议通过后，并在公司召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

第四章 本激励计划的股票来源和数量

（一）本激励计划的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

（二）授予股票期权的数量

本激励计划拟授予激励对象的股票期权数量为1,200万份，对应的标的股票数量为1,200万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额70,306.1058万股的1.71%。其中，首次授予1,080万份，占本激励计划草案公告日公司股本总额70,306.1058万股的1.54%，占本激励计划拟授予股票期权总数的90.00%；预留120万份，占本激励计划草案公告日公司股本总额70,306.1058万股的0.17%，占本激励计划拟授予股票期权总数的10.00%。预留部分未超过本激励计划拟授予股票期权总数的 20%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股、配股等事项，股票期权的数量将根据本计划相关规定进行调整。

（三）授予股票期权的分配情况

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占本激励计划拟授出全部权益数量的比例	占本激励计划草案公告日股本总额的比例
胡自强	董事长	100	8.33%	0.14%
宋金松	董事、总裁	100	8.33%	0.14%
井晓权	副总裁、财务负责人	20	1.67%	0.03%
黄家祥	副总裁	20	1.67%	0.03%
欧云彬	董事会秘书	20	1.67%	0.03%
核心骨干人员（82人）		820	68.33%	1.17%
预留		120	10.00%	0.17%
合计		1,200	100%	1.71%

注：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 10%；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本公司股票累计未超过公司股本总额的 1%。

第五章 激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

（一）有效期

本激励计划的有效期自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 60 个月。

（二）授予日

授予日必须为交易日，本激励计划授予日在本计划经公司股东大会审议通过后 60 日内由公司董事会确定。

自公司股东大会审议通过本计划之日起 60 日内，公司应按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》及其他相关法律规定不得授出权益的期间不计算在前述 60 日内。预留部分股票期权的授予日由公司董事会在股东大会审议通过后 12 个月内确定。

（三）等待期

本激励计划首次和预留授予股票期权的等待期分别为自相应部分授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

（四）可行权日

股票期权自等待期满后开始行权，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，且不属于中国证监会及上海证券交易所规定的不得行权的期间。

激励对象必须在股票期权有效期内行权完毕，股票期权有效期结束后，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司予以注销。

在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象行权时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

（五）禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。

本次股票期权激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规和《公司章程》的相关规定执行，具体规定如下：

1、如激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任期届满前离职的，应当在其就任时确定的任期内和任期届满后六个月内，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、如激励对象为公司董事和高级管理人员的，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，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

3、在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《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《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

第六章 股票期权的行权价格及确定方法

（一）股票期权的行权价格

本激励计划授予的股票期权（含预留授予）行权价格为每份人民币 15.18 元。即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以行权价格 15.18 元购买 1 股公司 A 股股票。

（二）股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格之较高者：

（1）本计划草案公布前一个交易日的公司股票交易均价的90%，为15.18元/股；

（2）本计划草案公布前120个交易日内的公司股票交易均价的90%，为14.78元/股；

预留部分股票期权的行权价格与首次授予部分股票期权的行权价格一致。预留部分股票期权在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

（三）定价合理性说明

本激励计划股票期权的行权价格采取自主定价的方式，股票期权行权价格及定价方法的确定，是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定。

公司主营业务为大型医学影像设备的研发、生产制造、销售和售后服务，公司对优秀人才的需求越来越大。公司需要稳定的管理团队和核心骨干人员，保持公司在未来行业发展中的竞争力，而股权激励计划是稳定核心团队与核心人员的重要途径之一。合适的股权激励比例与价格不仅能降低公司留人成本、激发员工动力、吸引并留住优秀的行业人才，同时是公司保持竞争优势、实现可持续发展的重要举措。本激励计划拟授予的激励对象系基于岗位的重要性而确定的，主要为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心员工，稳定和激励该部分人员群体对公司的发展具有重要的战略意义。

为保证激励效果，推动本激励计划的顺利实施，本激励计划授予的股票期

权的行权价格考虑了当前二级市场行情，参考了股权激励市场实践案例，并结合公司实际需求而确定的。本次定价方式在兼顾激励效果的同时，亦匹配了较为严谨的考核体系，需要激励对象发挥主观能动性和创造性，本激励计划的定价原则与业绩要求相匹配。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，本激励计划从稳定核心人才、保持公司薪酬竞争力、维护公司整体利益的角度出发，综合考虑了激励力度、公司业绩状况等因素，确定股票期权的行权价格采用自主定价方式，以期持续提升公司的综合竞争能力与可持续发展能力，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，促使各方共同关注并推进公司的长远发展。

（四）股票期权行权价格的调整

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股、配股等事项，行权价格将根据本计划相关规定进行调整。

第七章 股票期权授予和行权条件

（一）股票期权的授予条件

只有同时满足下列条件时，激励对象才能获授股票期权：

1、公司未发生以下任一情形：

（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、激励对象未发生以下任一情形：

（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；

（7）公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

（二）股票期权的行权条件

行权期内同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

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；

(7) 公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

3、公司层面的考核要求

本激励计划授予的股票期权，行权考核年度为 2025-2027 年共 3 个会计年度，在各考核年度达成研发投入率且考核年度的营业收入不低于上一年度的情况下，以 2024 年度的营业收入 S_{2024} 为基数，对各考核年度营业收入进行考核。

首次及预留授予（若预留部分在公司 2025 年第三季度报告披露前授予）股票期权各年度业绩考核目标及行权比例如下表所示：

阶段名称	对应考核年度	研发投入率 (X)	营业收入 (Y)		行权比例 (Z)		
			触发值 (Yn)	目标值 (Ym)			
第一个行权期	2025	$X_{2025} \geq 18\%$	$Y_n = Y_m \times 85\%$	$Y_m = S_{2024} \times (1 + 27.5\%)$	$Y \geq Y_m$ 且不低于上一年度营	$Y_n \leq Y < Y_m$ 且不低于上一年度营业收入，	$Y < Y_n$ $Z = 0\%$
第二个行权期	2026	$X_{2026} \geq 15\%$	$Y_n = Y_m \times 85\%$	$Y_m = S_{2024} \times (1 + 62\%)$			

权期					业收入, Z=100%	Z=85%	
第三个行权期	2027	$X_{2027} \geq 15\%$	$Y_n = Y_m \times 85\%$	$Y_m = S_{2024} \times (1+120\%)$			

预留授予（若预留部分在公司 2025 年第三季度报告披露后授予）股票期权各年度业绩考核目标及行权比例如下表所示：

阶段名称	对应考核年度	研发投入率 (X)	营业收入 (Y)		行权比例 (Z)		
			触发值 (Yn)	目标值 (Ym)			
第一个行权期	2026	$X_{2026} \geq 15\%$	$Y_n = Y_m \times 85\%$	$Y_m = S_{2024} \times (1+62\%)$	Y ≥ Ym 且不低于上一年度营业收入, Z=100%	Yn ≤ Y < Ym 且不低于上一年度营业收入, Z=85%	Y < Yn Z=0%
第二个行权期	2027	$X_{2027} \geq 15\%$	$Y_n = Y_m \times 85\%$	$Y_m = S_{2024} \times (1+120\%)$			

注：1、上述“营业收入”指经审计的公司合并报表之营业收入；

2、计算营业收入及研发投入率指标时，若公司发生资产购买、出售、置换的行为，则应剔除相关行为产生的影响；

3、在研发投入率达标且考核年度的营业收入不低于上一年度的前提下，按照营业收入达成情况计算可行权比例。

4、激励对象个人层面的考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，依据对应考核年度的考核结果确认行权比例。激励对象个人绩效考核评定分为 S、A、B、C、D 五个等级，对应的可行权情况如下：

考核结果	合格			不合格	
	S	A	B	C	D
个人层面可行权比例	100%	100%	100%	0	0

激励对象当期可行权的股票期权数量=个人当期计划可行权额度×公司层面可行权比例 Z×个人层面可行权比例。

激励对象当期计划可行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，应当作废失效，不可递延至下一行权期。

5、行权安排

本激励计划有效期自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 60 个月。本激励计划首次和预留授予股票期权的等待期分别为自相应部分授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月。等待期满后为行权期。

首次授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

阶段名称	行权期间	行权比例
第一个行权期	自首次授予日起 12 个月后的首个交易日至首次授予日起 24 个月的最后一个交易日止	40%
第二个行权期	自首次授予日起 24 个月后的首个交易日至首次授予日起 36 个月的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自首次授予日起 36 个月后的首个交易日至首次授予日起 48 个月的最后一个交易日止	30%

若预留股票期权在公司 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

阶段名称	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留授予日起 12 个月后的首个交易日至预留授予日起 24 个月的最后一个交易日止	40%
第二个行权期	自预留授予日起 24 个月后的首个交易日至预留授予日起 36 个月的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自预留授予日起 36 个月后的首个交易日至预留授予日起 48 个月的最后一个交易日止	30%

若预留股票期权在公司 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

阶段名称	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留授予日起 12 个月后的首个交易日至预留授予日起 24 个月的最后一个交易日止	50%
第二个行权期	自预留授予日起 24 个月后的首个交易日至预留授予日起	50%

	36 个月的最后一个交易日止	
--	----------------	--

（三）考核指标的科学性和合理性说明

公司主营业务为大型医学影像设备的研发、生产制造、销售和售后服务，为终端客户提供多元化产品和系统解决方案。公司本次股权激励计划考核指标分为公司层面业绩考核和激励对象个人层面的绩效考核要求。

公司层面考核指标综合考虑了宏观经济环境、公司未来战略规划以及行业发展情况等影响因素，选取核心财务指标营业收入和研发投入率作为公司层面业绩考核目标，营业收入反映企业的经营状况和成长性，能够有效衡量公司在行业内的市场占有率，是公司实现战略目标，提升综合竞争力的重要指标之一；研发投入率是衡量企业研发投入力度和科技创新能力的重要指标，能够较好地保证公司在未来的发展中保持良好的研发技术优势及核心竞争能力。本激励计划设定的考核指标有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象在各个考核年度的绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件及具体行权比例。

综上，公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

第八章 股票期权数量及行权价格的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股、配股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0\times(1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为每股的资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的股票期权数量。

2、缩股

$$Q=Q_0\times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

3、配股

$$Q=Q_0\times P_1\times(1+n)/(P_1+P_2\times n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的股票期权数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

（二）股票期权行权价格的调整方法

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，若公司有资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股、配股或派息等事项，应对股票期权行权价格进行相应的调整，但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细

$$P=P_0\div(1+n)$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

2、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； P 为调整后的行权价格。

3、配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1 + n)]$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； P 为调整后的行权价格。

4、派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的行权价格。经派息调整后， P 仍须大于公司股票票面金额。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

（三）本激励计划的调整程序

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格。董事会根据上述规定调整股票期权数量和行权价格后，应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定出具专业意见。

第九章 股票期权的会计处理

根据财政部《企业会计准则第11号——股份支付》和《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司将在等待期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（一）会计处理方法

1、授予日

由于授予日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授予日采用“Black-Scholes”期权定价模型确定股票期权在授予日的公允价值。

2、等待期

公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入“资本公积—其他资本公积”。

3、可行权日之后

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4、行权日

在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“资本公积—其他资本公积”；如果全部或部分股票期权未被行权而失效或作废，则由公司进行注销，并根据具体情况按照会计准则及相关规定处理。

5、股票期权的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第11号—股份支付》和《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》的相关规定，公司以“Black-Scholes”模型作为定价模型，公司运用该模型以2025年3月21日为计算的基准日，对首次授予的股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

1、标的股价：16.81元/股（2025年3月21日公司收盘价，假设为本激励计划首次授予日收盘价）

- 2、有效期分别为：1年、2年、3年（授权日至每期首个行权日的期限）
- 3、历史波动率：19.1318%、16.5090%、16.2519%（上证指数最近1年、2年、3年的年化波动率）
- 4、无风险利率：1.5629%、1.5550%、1.6188%（分别采用中债国债1年期、2年期、3年期到期收益率）
- 5、股息率:0.87%（采用公司最近1年的股息率）。

（二）预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司向激励对象首次授予股票期权1,080.00万份，按照本激励计划草案公布前一交易日的收盘数据预测计算授权日股票期权的公允价值，预计本次授予的权益工具公允价值总额为2,715.76万元，该等费用总额作为公司本激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照行权比例进行分期确认，且在经营性损益列支。根据会计准则的规定，具体金额应以“实际授权日”计算的股份公允价值为准，假设公司2025年6月首次授予，且授予的全部激励对象均符合本激励计划规定的行权条件且在各行权期内全部行权，则2025年-2027年股票期权成本摊销情况如下：

单位：万元

摊销期	2025年	2026年	2027年	2028年	合计
摊销成本 (万元)	824.05	1285.16	478.33	128.21	2,715.76

注：1、上述费用为预测成本，实际成本与行权价格、授权日、授权日收盘价、授予数量及对可行权权益工具数量的最佳估计相关，同时提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响；

- 2、上述摊销费用预测对公司经营业绩的最终影响以会计师事务所出的审计报告为准；
- 3、上表中合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

根据上述测算，本激励计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但考虑到本次股权激励计划将激励公司管理团队及核心骨干人员的工作积极性，提高公司整体运营效率，预计将对公司业务发展和公司业绩产生积极正向作用。

上述测算部分不包含股票期权的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。预留股票期权的会计处理同首次授予股票期权的会计处理。

第十章 激励计划的实施程序

（一）激励计划的生效程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及《考核办法》，并提交董事会审议；

2、公司董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东大会审议。同时提请股东大会授权，负责实施股票期权的授予、行权和注销等工作；

3、监事会应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见；

4、公司发出召开股东大会的通知，并同时公告法律意见书；

5、公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于 10 天）。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明；

6、公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象；

7、公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划向所有股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的非关联股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。公司股东大会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决；

7、董事会根据股东大会授权办理股权激励计划实施的相关事宜。自公司股

东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，董事会将按相关规定对激励对象授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。

（二）股票期权的授予程序

1、股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》，以约定双方的权利义务关系；

2、公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议，监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见；

3、公司监事会应当对股票期权授予日激励对象名单进行核实并发表意见；

4、公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所、独立财务顾问（如有）应当同时发表明确意见；

5、股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内向激励对象授予权益并完成公告、登记。公司董事会应当在授予登记完成后及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，董事会应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施股权激励，自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划（根据《管理办法》规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内）；

6、公司授予权益前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

（三）激励对象行权的程序

1、在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就进行审议，监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行权条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，公司可根据实际情况，向激励对象提供自主行权方式；对于未满足行权条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告；

2、公司股票期权行权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜；

3、激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

（四）本激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

- （1）导致加速行权的情形；
- （2）降低行权价格的情形。

3、监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（五）本激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定。

公司股东大会或董事会审议通过终止实施股权激励计划决议的，自决议公告之日起 3 个月内，不得再次审议股权激励计划。

3、律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

第十一章 公司与激励对象的权利义务

（一）公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有继续行权的资格。若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，经公司董事会薪酬与考核委员会提出方案并报公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

2、公司承诺不为激励对象依本激励计划行使股票期权提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

3、公司应及时按照有关规定履行股票期权激励计划申报、信息披露等义务。

4、公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

5、公司应当根据本激励计划及证券交易所、登记结算公司等的有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象办理股票期权的行权事宜。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

6、公司确定本激励计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

7、法律、法规规定的其他相关权利义务。

（二）激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象可以选择行使期权或者不行使期权，在被授予的可行权额度内，自主决定行使期权的数量。

3、激励对象按照本激励计划的规定行权的资金来源为激励对象自筹资金。

4、激励对象获授的股票期权不得转让或用于担保或偿还债务。股票期权在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

5、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税

及其它税费。

6、激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

7、本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与激励对象签署《股票期权授予协议书》，明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

8、在行权期内，激励对象可以分次行权。

9、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第十二章 股票期权激励计划的变更与终止

（一）当公司发生控制权变更、分立或合并或其他重大变更时，根据相关条件变化程度，由股东大会授权董事会确定本计划的继续执行、修订、中止或终止，有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

（二）激励对象在本激励计划有效期结束前，发生职务变更、离职或死亡等情况后，按照以下规定处置：

1、激励对象因降职，不再符合本计划激励人员范围的，其未达到可行权条件的股票期权由公司进行注销；激励对象降职后，仍符合本计划激励人员范围的，按其新任岗位所对应的标准，重新核定其可行权的股票期权，所调减的股票期权予以注销；

2、激励对象发生下列情形之一的，已达到可行权条件股票期权可按本激励计划的规定，由激励对象正常行使权利，未达到可行权条件股票期权仍按规定的程序和时间可行权。激励对象除不再受个人可行权业绩条件限制之外，其他可行权条件仍然有效：

（1）激励对象因工丧失民事行为能力（其获授的股票期权可由其监护人代其行使）；

（2）激励对象因工死亡（其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人继承）。

3、发生以下任一情形时，已达到可行权条件股票期权可按本激励计划的规定正常行使权利，未达到可行权条件股票期权不再可行权，公司应注销该部分股票期权：

（1）激励对象非因前述第 2 条（1）-（2）原因而与公司终止或解除劳动合同；

（2）激励对象不胜任岗位工作、考核不合格；

（3）激励对象在公司全资、控股子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象仍留在该子公司任职的；

（4）激励对象符合相关政策并经公司批准正常退休，且在本计划有效期内未从事与公司相同业务的投资及任职。

4、当激励对象在任职期间触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、损害公司利益或声誉、严重违反规章制度等行为或因此被公司解除劳动合同关系的，公司将对该等激励对象尚未行权的股票期权予以注销，并且公司可要求激励对象返还其已行权的股票期权所获得的收益。

5、当激励对象离职后因违反竞业限制、因离职后查明的触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、损害公司利益或声誉、严重违反规章制度等行为或重大工作问题给公司造成严重损失的，公司有权要求激励对象返还其在本激励计划项下获得的全部收益。

6、对于上述规定之外的情形，公司董事会会有权根据激励对象的具体情况，酌情处置激励对象未达到可行权条件的股票期权。

（三）在等待期和行权期内，如果发生公司管理层无法控制的政治及政策风险、重大自然灾害等严重影响本激励计划正常实施的不可抗力事件，公司董事会可终止本激励计划。

公司发生《管理办法》中第七条规定的情形之一时，应当终止实施股票期权激励计划，不得向激励对象继续授予新的权益，激励对象根据本股权激励计划已获授但尚未行使的权益应当终止行使。在本激励计划实施过程中，激励对象出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形的，公司不得继续授予其权益，其已获授但尚未行使的权益应当终止行使。

第十三章 其他事项

（一）有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》对特定激励对象股票期权的授予、等待、行权以及获得收益有特别规定的，从其规定。

（二）当公司发生合并或分立时，激励对象获授的股票期权对应的标的股票按照公司合并或分立时股份的转换比例相应转换为新公司的股票。

（三）公司应在定期报告中披露报告期内股权激励计划的实施情况，包括：

- 1、报告期内激励对象的范围；
- 2、报告期内授出、行使和失效的权益总额；
- 3、至报告期末累计已授出但尚未行使的权益总额；
- 4、报告期内权益价格、权益数量历次调整的情况以及经调整后的最新权益价格与权益数量；
- 5、董事、高级管理人员各自的姓名、职务以及在报告期内历次获授、行使权益的情况和失效的权益数量；
- 6、因激励对象行使权益所引起的股本变动情况；
- 7、股权激励的会计处理方法及股权激励费用对公司业绩的影响；
- 8、报告期内激励对象获授权益、行使权益的条件是否成就的说明；
- 9、报告期内终止实施股权激励的情况及原因。

（四）公司按照有关规定在财务报告中披露股权激励的会计处理。

（五）目前公司的股权结构中社会公众持股比例满足《上市规则》等法律法规的要求，且本计划的实施将不会导致社会公众持股比例的下降，因此，不存在由于实施本计划而导致公司股权分布不具备上市条件的情形。

（六）本计划的实施过程受证券交易所、登记结算公司的监管。

（七）公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《股票期权授予协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十四章 附 则

- （一）本激励计划由万东医疗股东大会审议通过后生效。
- （二）本激励计划由公司董事会负责解释。

北京万东医疗科技股份有限公司董事会

二〇二五年三月二十二日