
北京德恒（杭州）律师事务所

关于

杭州安杰思医学科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划及

2025 年员工持股计划的

法律意见



德恒律师事务所
DeHeng Law Offices

电话:0571-86508080 传真:0571-87357755 邮编:31001

浙江省杭州市上城区新业路 200 号华峰国际大厦 10 楼

目录

释义	3
正文	7
一、 安杰思实施本次激励计划及本次员工持股计划的主体资格.....	7
二、 本激励计划的主要内容及其合法合规性.....	8
三、 本激励计划应当履行的法定程序.....	21
四、 本激励计划对象的确定.....	24
五、 本激励计划的信息披露.....	24
六、 本激励计划是否存在公司为激励对象提供财务资助的情形.....	25
七、 本激励计划对公司和全体股东利益的影响.....	25
八、 本员工持股计划的主要内容及合法合规性.....	26
九、 本次员工持股计划的决策和审批程序.....	31
十、 本员工持股计划的回避表决安排的合法合规性.....	33
十一、 本员工持股计划在公司融资时参与方式的合法合规性.....	33
十二、 本员工持股计划一致行动关系认定的合法合规性.....	33
十三、 本员工持股计划的信息披露.....	34
十四、 结论意见.....	35

释义

除非另有定义，在本法律意见中，下列术语或词语具有如下含义：

序号	简称		全称
1	安杰思或公司	指	杭州安杰思医学科技股份有限公司
2	《激励计划（草案）》	指	《杭州安杰思医学科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》
3	《员工持股计划（草案）》	指	《杭州安杰思医学科技股份有限公司 2025 年员工持股计划（草案）》
4	激励计划、本（次）激励计划	指	杭州安杰思医学科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划
5	本（次）员工持股计划	指	杭州安杰思医学科技股份有限公司 2025 年员工持股计划
6	激励对象	指	本激励计划中获授限制性股票的在公司（含子公司）任职的人员（不包括独立董事和监事）
7	标的股票/限制性股票	指	激励对象按照本激励计划规定的条件，获得的转让等部分权利受到限制的公司股票/本次员工持股计划通过合法方式受让和持有的公司股票
8	管理委员会	指	员工持股计划管理委员会
9	持有人会议	指	员工持股计划持有人会议
10	《激励计划考核管理办法》	指	《杭州安杰思医学科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励考核管理办法》
11	《员工持股计划考核管理办法》	指	《杭州安杰思医学科技股份有限公司 2025 年员工持股计划考核管理办法》
12	《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
13	《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
14	《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》（2025年3月修正）
15	《上市规则》	指	《上海证券交易所科创板股票上市规则（2024 年 4 月修订）》
16	《指导意见》	指	《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》（2025 年 3 月修订）
17	《监管指引 1 号》	指	《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第 1 号——规范运作》（2023 年 12 月修订）
18	《监管指南 4 号》	指	《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励

			信息披露》
19	《公司章程》	指	现行有效的《杭州安杰思医学科技股份有限公司章程》
20	中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
21	上交所、证券交易所	指	上海证券交易所
22	本所	指	北京德恒（杭州）律师事务所
23	元、万元	指	人民币元、万元
24	本法律意见	指	本份《北京德恒（杭州）律师事务所关于杭州安杰思医学科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划及2025年员工持股计划的法律意见》

注：1.本法律意见所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2.本法律意见中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

北京德恒（杭州）律师事务所

关于

杭州安杰思医学科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划及

2025 年员工持股计划的

法律意见

德恒 12F20250152-1 号

致：杭州安杰思医学科技股份有限公司

北京德恒（杭州）律师事务所接受安杰思委托担任本次安杰思实施 2025 年限制性股票激励计划及 2025 年员工持股计划事宜的专项法律顾问。本所根据《公司法》《证券法》《管理办法》以及其他有关法律、法规和规范性文件的规定，就本次安杰思股权激励事项，出具本法律意见。

为出具本法律意见，本所律师特作出声明如下：

1. 本所律师承诺依据本法律意见出具日以前已经发生或存在的、与本激励计划有关的事实，根据安杰思提供的文件以及我国现行法律法规及中国证监会的有关规定发表法律意见；

2. 本所已得到安杰思的保证，其已提供的所有法律文件和资料（包括原始书面材料、副本材料或口头证言）均是完整的、真实的、有效的，且已将全部事实向本所律师披露，无任何隐瞒、遗漏、虚假或误导之处，其所有副本与正本一致，所有文件和材料上的签名与印章都是真实的，并且已向本所律师提供了为出具本法律意见所需要的全部事实材料；

3. 为出具本法律意见，本所律师对本激励计划所涉及的有关事项进行了审查，查阅了本所律师认为出具本法律意见所必需查阅的文件，并对有关问题进行

了必要的核查和验证；

4. 对于本法律意见至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本所律师依赖于有关政府部门、其他有关单位或有关人士出具或提供的证明文件、证言或文件的复印件出具法律意见；

5. 本法律意见仅供安杰思本激励计划之目的使用，未经本所书面许可，不得用于其他任何目的；

6. 本所律师同意将本法律意见作为本激励计划的相关文件之一，随同其他材料一起予以披露，并依法对本法律意见的意见承担法律责任。

本所律师根据现行法律法规的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责的精神，出具本法律意见。

正文

一、安杰思实施本次激励计划及本次员工持股计划的主体资格

（一）公司是依法成立的上市公司

1. 经本所律师核查，安杰思为杭州安杰思医学有限公司于2019年6月20日整体变更设立的股份有限公司，变更时的注册资本为4,340.0971万元，变更后公司名称为“杭州安杰思医学科技股份有限公司”。截至本法律意见出具之日，安杰思持有浙江省市场监督管理局核发的统一社会信用代码为913301105660667546的《营业执照》。

2. 2023年3月6日，中国证监会出具《关于同意杭州安杰思医学科技股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》（证监许可〔2023〕481号），同意安杰思首次公开发行股票注册。上海证券交易所于2023年5月17日出具《关于杭州安杰思医学科技股份有限公司人民币普通股股票科创板上市交易的通知》（上海证券交易所自律监管决定书〔2023〕106号）同意公司发行的A股股票在上海证券交易所科创板上市。公司A股股本为5,787.0971万股（每股面值1.00元），其中1,291.9909万股于2023年5月19日起上市交易。证券简称为“安杰思”，证券代码为“688581”。

3. 根据安杰思的《营业执照》记载，安杰思目前的企业基本信息如下：

企业名称	杭州安杰思医学科技股份有限公司
企业类型	其他股份有限公司(上市)
统一社会信用代码	913301105660667546
注册资本	8,097.8794万元
住所	浙江省杭州市临平区兴中路389号
法定代表人	张承
成立日期	2010年12月6日
经营期限	长期
登记机关	浙江省市场监督管理局
经营范围	一般经营项目是：一般项目：技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广；软件销售；软件开发；第二类医疗设备租赁；第二类医疗器械销售；第一类医疗器械销售；第一类医疗设备租赁；第一类医疗器械生产；医用包装材料制造；计算机软硬件及辅助设备批发；计算机软硬件及辅助设备零售；货物进出口；技术进出口；非居住房地产租赁（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）。许可项目：第二类医疗器械生产；第三类医疗器械生产；第三类医疗器械经营；第三类医疗设备租赁

（二）公司依法有效存续

根据安杰思现行有效的《公司章程》及《营业执照》，安杰思为永久存续的股份有限公司。根据公司的确认并经本所律师核查，公司不存在依照法律、法规、规范性文件及公司章程规定应当终止的情形。

（三）公司不存在不得实施本次激励计划的情形

根据公司出具的承诺，并经本所律师核查安杰思的公开信息披露文件，以及天健会计师事务所（特殊普通合伙）出具的天健审（2025）5888 号《审计报告》和天健审（2025）5890 号《内部控制的鉴证报告》，安杰思不存在《管理办法》第七条规定的不得实施激励计划的以下情形：

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。

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见出具之日安杰思为依法设立并有效存续的上市公司，不存在根据相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定需要终止的情形，不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励计划的情形，符合《管理办法》规定的实行本次激励计划的条件，符合《指导意见》规定的实行本次员工持股计划的条件。即安杰思具备实施本次激励计划及本次员工持股计划的主体资格。

二、本激励计划的主要内容及其合法合规性

（一）本次激励计划的主要内容

根据公司提供的会议文件及公开信息披露文件，并经本所律师核查，安杰思于 2025 年 4 月 21 日召开第二届董事会第十九次会议，审议通过了《关于〈公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》。《激励计划（草案）》主要内容包括：释义、激励计划的目的与原则，激励计划的管理机构，激励对象的确定依据和范围，限制性股票的激励方式、来源、数量和分配，激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期，限制性股票的授予价格及确定方法，激励计划的授予条件和归属条件，激励计划的调整方法和程序，激励计划的会计处理，激励计划的实施程序，公司和激励对象各自的权利义务，公司和激励对象发生异动的处理及附则等内容。

综上所述，本所律师认为，公司《激励计划（草案）》的内容符合《管理办法》第九条的规定。

（二）本次激励计划的激励对象

1. 根据《激励计划（草案）》第四章，本激励计划的激励对象是根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南4号》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

激励对象包括公司实施本激励计划时在公司（含子公司）任职的核心管理人员及核心技术（业务）人员（不包括独立董事和监事）。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由董事会薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

2. 根据《激励计划（草案）》第四章，本次激励计划授予的激励对象共计 3 人，约占公司全部职工人数的 0.4%，包括公司（含子公司）核心管理人员及核心技术（业务）人员。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东、公司实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的考核期内与公司或其子公司具有雇佣或劳务关系。

根据《激励计划（草案）》并经本所律师核查，激励对象具备《公司法》等

法律法规、规范性文件及《公司章程》规定的任职资格，均不存在《管理办法》第八条第二款第一项至第六项规定的不得成为激励对象的下列情形：

- (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。

3. 经本所律师核查，本激励计划的激励对象名单已经公司第二届监事会第十五次会议核实。

本所律师认为，本激励计划的激励对象的主体资格和范围符合《管理办法》第八条、第九条第（二）项及《上市规则》第 10.4 条的规定。

（三）本激励计划的激励方式、股票来源、数量和分配

根据《激励计划（草案）》第五章，本次激励计划所采用的激励工具为第二类限制性股票，本次激励计划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。

公司拟向激励对象授予的限制性股票数量共计 16,089 股，约占本次激励计划草案公告时公司股本总额的 0.02%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (股)	占授予限制性股票总数的比例	占公司总股本的比例
	核心管理人员及核心技术（业务）人员 (3人)			16,089	100%	0.02%
	合计			16,089	100%	0.02%

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未超过公司总股本的1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计

划提交股东大会审议时公司股本总额的20%。

2.本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事、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。

3.在限制性股票授予前，激励对象因离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对将因员工离职或员工主动放弃的限制性股票份额直接调减，或在激励对象之间进行分配和调整，但调整后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不超过公司总股本的1.00%。

4.本激励计划中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

截至本法律意见出具之日，公司2023年限制性股票激励计划尚在有效期内。公司2023年限制性股票激励计划经公司2023年第二次临时股东大会审议通过，公司分别于2023年9月7日向69名首次授予激励对象授予54.81万股（调整后）第二类限制性股票，于2024年8月7日向18名预留授予激励对象授予11.90万股（调整后）第二类限制性股票。

经本所律师核查，截至本法律意见出具之日，公司全部在有效期内的股票激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 20%，公司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《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 1%。

本所律师认为，公司本次激励计划明确了拟授予限制性股票的来源、数量及占公司股本总额的百分比，符合《管理办法》第九条第（三）项、第十二条的规定；本次激励计划所涉及的标的股票数量、比例及任何一名激励对象通过激励计划获授的股票总数、比例符合《管理办法》第十四条第二款及《上市规则》第 10.8 条的规定。

（四）本次激励计划的有效期限、授予日、归属安排和禁售期

1. 本次激励计划的有效期限

根据《激励计划（草案）》第六章第一条，本激励计划有效期为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 36 个月。

2. 本次激励计划的授予日

根据《激励计划（草案）》第六章第二条，本激励计划的授予日在本激励计

划报公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，公司应当向激励对象授予限制性股票并完成公告；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，并终止实施本激励计划，本激励计划未授予的限制性股票失效。。根据《管理办法》规定，公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

3. 激励计划的归属安排

根据《激励计划（草案）》第六章第三条，限制性股票归属前，激励对象获授的限制性股票不得转让、抵押、质押、担保或偿还债务等。限制性股票在满足相应归属条件后将按本激励计划的归属安排进行归属，应遵守中国证监会和上海证券交易所的相关规定，归属日必须为交易日，且不得在下列期间内：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（3）自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露之日；

（4）中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划授予限制性股票的归属期限和归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自限制性股票授予之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自限制性股票首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股而增加的权益同时受归属条件约束，且归属前不得转让、质押、抵押、担保或偿还债务等。届时，若相应部分的限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的权益亦不得归属。

各归属期内，满足归属条件的限制性股票，可由公司办理归属登记；未满足归属条件的限制性股票或激励对象未申请归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

4. 本次激励计划的禁售期

根据《激励计划（草案）》第六章第四条，禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本激励计划授予的限制性股票归属之后，不再另行设置禁售期。激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》《公司章程》等有关规定执行，具体如下：

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份；

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员及其配偶、父母、子女的，将其持有的公司股份在买入后 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，董事会将收回其所得收益；

（3）激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股份还需遵守《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》《公司章程》等有关规定；

（4）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在本激励计划的有效期内，如果相关法律、行政法规、部门规章等对公司董事和高级管理人员转让公司股份的有关规定发生变化，则其转让公司股份应当在转让时符合修改后的相关法律、行政法规、部门规章等有关规定。

本所律师认为，公司本次激励计划明确了有效期、授予日、归属安排和禁售期规定，符合《管理办法》第九条第（五）项、第十三条、第十六条、第二十二

条、第二十四条、第二十五条、《上市规则》第 10.7 条及《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件的相关规定。

（五）限制性股票的授予价格及授予价格确定方法

1. 限制性股票的授予价格

根据《激励计划（草案）》第七章第一条，本激励计划授予的限制性股票的授予价格为 46.16 元/股，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 46.16 元的价格购买公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票。

2. 首次限制性股票授予价格的确定方法

根据《激励计划（草案）》第七章第二条，本激励计划授予的限制性股票的授予价格不低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者：

（1）《激励计划（草案）》公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日公司股票交易总额/前 1 个交易日公司股票交易总量）的 70%，为 45.50 元/股；

（2）《激励计划（草案）》公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日公司股票交易总额/前 20 个交易日公司股票交易总量）的 70%，为 45.61 元/股；

（3）《激励计划（草案）》公告前 60 个交易日公司股票交易均价（前 60 个交易日公司股票交易总额/前 60 个交易日公司股票交易总量）的 70%，为 46.16 元/股；

（4）《激励计划（草案）》公告前 120 个交易日公司股票交易均价（前 120 个交易日公司股票交易总额/前 120 个交易日公司股票交易总量）的 70%，为 44.47 元/股。

3. 定价依据

本次限制性股票授予价格及定价依据参考了相关政策和其他上市公司案例，综合考虑了行业竞争、公司发展实际情况、人才竞争、激励成本、核心团队参与意愿等因素。

本所律师认为，公司本次激励计划中关于限制性股票的授予价格及其确定方法符合《管理办法》第九条第（六）项、第二十三条、及《上市规则》第 10.6 条的规定。

（六）限制性股票的授予条件和归属条件

1. 限制性股票的授予条件

根据《激励计划（草案）》第八章第一条，同时满足下列授予条件时，公司应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。

2. 限制性股票的归属条件

根据《激励计划（草案）》第八章第二条，激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

（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、高级管理人员的情形；

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。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，本激励计划终止实施，所有激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不

得归属，并作废失效。

（3）激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

（4）满足公司层面的业绩考核要求

本激励计划的授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2025 年-2026 年二个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。各年度的业绩考核目标对应的归属批次及归属比例安排如下表所示：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
		公司层面归属系数 100%	公司层面归属系数 80%
第一个归属期	2025 年	2025 年营业收入不低于 9.11 亿元；或 2025 年净利润不低于 3.09 亿元	2025 年营业收入不低于 8.65 亿元；或 2025 年净利润不低于 2.84 亿元
第二个归属期	2026 年	2026 年营业收入不低于 10.10 亿元；或 2026 年净利润不低于 4.00 亿元	2026 年营业收入不低于 9.60 亿元；或 2026 年净利润不低于 3.84 亿元

注：1、“营业收入”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准；“净利润”以扣除公司实施股权激励计划所产生的股份支付费用前的经审计归属上市公司股东的净利润数值作为计算依据，下同。

2、归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（5）满足激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。个人绩效考核结果分为 A、B、C、D 四个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属的股份数量：

个人绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面归属比例（P）	100%	80%	60%	0

激励对象对应考核当年实际可归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属系数×个人层面归属比例（P）。

激励对象考核当年不能归属或不能完全归属的限制性股票作废失效，不得递

延至以后年度。

本所律师认为，本激励计划规定的限制性股票的授予条件与归属条件符合《管理办法》第七条、第八条、第九条第（七）项、第十条、第十一条、第十八条、第二十六条及《上市规则》第 10.7 条的规定。

（七）激励计划的调整方法和程序

1. 限制性股票授予数量的调整方法

根据《激励计划（草案）》第九章第一条，《激励计划（草案）》公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票授予数量进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（2）配股

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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 为调整后的限制性股票数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（4）派息、增发

公司在发生派息或增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

2. 限制性股票授予价格的调整方法

根据《激励计划（草案）》第九章第二条，《激励计划（草案）》公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后的授予价格。

（2）配股

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； 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股份公司总股本的比例）； P 为调整后的授予价格。

（3）缩股

$$P=P_0\div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的授予价格。

（4）派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。经派息调整后， P 仍须大于1。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

3. 限制性股票激励计划调整的程序

根据《激励计划（草案）》第九章第三条，公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整限制性股票数量、授予价格。公司应聘请律师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。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

本所律师认为，公司本激励计划对限制性股票授予数量、授予价格的调整方法和程序的相关规定符合《管理办法》第九条第（九）项、第四十六条、第五十八条的规定。

（八）限制性股票的会计处理

《激励计划（草案）》第十章已对本激励计划的会计处理方法作出了明确说明，同时对限制性股票公允价值确定方法进行了明确，并对限制性股票实施对公司各期经营业绩的影响进行了预计。

本所律师认为，《激励计划（草案）》已经对会计处理方法、公允价值测算及对公司各期经营业绩的影响进行了明确说明，符合《管理办法》第九条第（十）项的规定。

（九）公司与激励对象各自的权利义务

《激励计划（草案）》第十二章对公司与激励对象各自的权利和义务进行了明确规定。其中，公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益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。

本所律师认为，本激励计划对公司与激励对象各自的权利和义务的规定符合《管理办法》第九条第（十四）项、第二十一条的规定。

（十）公司和激励对象发生异动的处理

《激励计划（草案）》第十三章规定了公司和激励对象发生异动时的处理，对公司发生控制权变更、公司合并、分立等情形以及激励对象发生职务变更、离职、退休、丧失劳动能力而离职、身故、激励对象所在子公司发生控制权变更等

情形下如何实施激励计划作出了相应安排，同时规定了公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制相关内容。

本所律师认为，上述规定符合《管理办法》第九条第（十二）项、第（十三）项的规定，不存在违反有关法律法规的内容。

（十一）其他

《激励计划（草案）》还对本激励计划的目的、原则和管理机构作出了相关规定。本所律师认为，《激励计划（草案）》对本激励计划的目的、原则和管理机构的规定符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

《激励计划（草案）》第十一章明确了本次激励计划的生效程序、授予程序、归属程序以及变更、终止程序。本所律师认为，本次激励计划的生效程序、授予程序、归属程序以及变更、终止程序符合《管理办法》第九条第（八）项和第（十一）项的规定。

综上所述，本所律师认为，《激励计划（草案）》的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定。

三、本激励计划应当履行的法定程序

（一）本激励计划已经履行的法定程序

1. 2025年4月10日，公司董事会薪酬与考核委员会拟定和审议通过了《关于<公司2025年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》等与本激励计划相关的议案，并提交公司第二届董事会第十九次会议审议。

2. 2025年4月21日，公司召开第二届董事会第十九次会议，审议通过了《关于<公司2025年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司2025年限制性股票激励计划相关事项的议案》等与本激励计划相关的议案。

3. 2025年4月21日，公司召开第二届监事会第十五次会议，审议通过了《关于<公司2025年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》和《关于核查公司2025年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的议案》等与本激励计划相关的议案。监事会对激励对象名单进行核查后认为：

（1） 公司不存在《管理办法》等法律法规规定的禁止实施股权激励计划的情形；本次限制性股票激励计划的激励对象不存在最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的情形；不存在最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选的情形；不存在最近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的情形；不存在具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；不存在具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；不存在中国证监会认定的其他情形。

（2） 激励对象均符合《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件，符合公司《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司本次限制性股票激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

（3） 公司《激励计划（草案）》的制定、审议流程和内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南4号》等相关法律法规、规范性文件的规定，对各激励对象的授予安排、归属安排（包括授予数量、授予日、授予条件、授予价格、任职期限、归属条件、归属期等事项）符合相关法律法规、规范性文件的规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

（4） 公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排。

（5） 公司实施本激励计划可以进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动核心团队的积极性，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，有利于公司的长远发展。

4. 2025年4月23日，公司董事会发出召开2024年年度股东大会的通知，拟就《关于<公司2025年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公

司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司2025年限制性股票激励计划相关事项的议案》等事项作出审议。

综上所述，本所律师认为，公司前述已经履行的程序符合《管理办法》第三十三条、第三十四条的规定。

（二）本激励计划尚需履行的法定程序

根据《管理办法》及相关法律、法规和规范性文件的规定，本激励计划尚需履行如下法定程序：

1. 公司应当在召开股东会前，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. 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。
3. 公司应当对内幕信息知情人在《激励计划（草案）》公告前6个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查，并说明是否存在内幕交易行为。
4. 独立董事受其他独立董事的委托作为征集人，就本激励计划向公司全体股东征集投票权。
5. 公司股东会应当对本激励计划中的相关内容进行表决，经出席会议的股东所持表决权三分之二以上通过。公司股东会审议本次激励计划时，拟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。
6. 如公司股东会审议通过本激励计划，自公司股东会审议通过本激励计划之日起60日内满足授予条件的，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。
7. 履行监管部门要求的其他法定程序。

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见出具之日，公司为实施本激励计划已经履行了现阶段必要的法定程序，已履行的程序符合《管理办法》等法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定；尚需按照《管理办法》等法律法规、规

范性文件及《公司章程》的规定履行后续的法定程序。

四、本激励计划对象的确定

（一）如本法律意见第二节正文之“二、本激励计划主要内容及其合法合规性”部分所述，《激励计划（草案）》已经明确规定了本次激励计划激励对象的确定依据和范围，经本所律师核查，本次激励计划激励对象的确定依据和范围合法合规。

（二）公司第二届监事会第十五次会议审议通过了《关于核查公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的议案》。经核查，公司监事会认为：公司不存在《管理办法》等法律法规规定的禁止实施股权激励计划的情形；本次限制性股票激励计划的激励对象不存在最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的情形；不存在最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选的情形；不存在最近 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的情形；不存在具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；不存在具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；不存在中国证监会认定的其他情形。激励对象均符合《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件，符合公司《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司本次限制性股票激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

（三）根据《激励计划（草案）》，公司将在召开股东大会前，通过公司网站或其他途径，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。监事会将于股东大会审议本激励计划前 5 日披露对激励对象名单审核及公示情况的说明。

综上所述，本所律师认为，本次股权激励计划股权激励对象的确定符合《管理办法》《监管指南 4 号》及相关法律法规的规定。

五、本激励计划的信息披露

（一）本激励计划已经履行的信息披露

经本所律师核查，截至本法律意见出具日，公司已向上海证券交易所申请公告公司《第二届董事会第十九次会议决议》《第二届监事会第十五次会议决议》《激励计划（草案）》及其摘要、《激励计划考核管理办法》等与本激励计划有关的文件。

（二）本激励计划尚需履行的信息披露

1. 公司应在股东大会审议通过本激励计划的相关议案后，按照《上市规则》的规定履行持续信息披露义务。
2. 公司应在定期报告中披露报告期内本激励计划的实施情况。
3. 公司应按照有关规定在财务报告中披露本激励计划实施的会计处理。
4. 除上述披露事项外，公司还应按照《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等法律、法规和规范性文件的规定，就本激励计划履行其它相关的信息披露义务。

综上所述，本所律师认为，公司已经履行了现阶段应当履行的信息披露义务，符合《管理办法》第六章信息披露的相关规定；公司尚需按照相关法律、法规及规范性文件的相关规定，履行后续的信息披露义务。

六、本激励计划是否存在公司为激励对象提供财务资助的情形

根据《激励计划（草案）》和公司出具的承诺，激励对象按照本次股权激励计划的规定获取有关限制性股票的资金来源为激励对象自筹资金。公司不存在为激励对象依本激励计划获取有关权益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的情形。

综上所述，本所律师认为，公司未就本次股权激励计划为激励对象提供财务资助，符合《管理办法》第二十一条的规定。

七、本激励计划对公司和全体股东利益的影响

本激励计划的目的是为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司（含子公司）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。

根据《激励计划（草案）》、监事会意见并经本所律师核查，本所律师认为，本激励计划不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形，亦不存在违反有关法律、行政法规的情形，符合《管理办法》第三条的规定。

八、本员工持股计划的主要内容及合法合规性

（一）本员工持股计划的基本原则

根据《员工持股计划（草案）》，公司实施本员工持股计划，严格按照法律、行政法规的规定履程序，真实、准确、完整、及时地实施信息披露。任何人不得利用员工持股计划进行内幕交易、操纵证券市场等证券欺诈行为，符合依法合规的原则；公司实施本员工持股计划遵循员工自愿参与的原则，不存在以摊派、强行分配等方式强制员工参与的情形，符合自愿参与的原则；本员工持股计划持有人盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等，符合风险自担的原则。

（二）本员工持股计划的参与对象

根据《员工持股计划（草案）》，参加本员工持股计划的对象包括在公司任职的部分董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工。拟参与本员工持股计划的员工总人数不超过 47 人，其中董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员 6 人，分别是张承、韩春琦、盛跃渊、时百明、陈君灿、张勤华。其他员工不超过 41 人，具体参与人数以实际自愿参加的员工及其缴款情况为准。公司可根据员工实际缴款情况对参与对象名单及其认购份额进行调整，参与对象的最终人数、名单以及认购份额以员工实际缴款情况为准，具体操作由董事会薪酬与考核委员会决定。

（三）本员工持股计划的资金和股票来源

根据《员工持股计划（草案）》，本员工持股计划的资金来源包括员工合法薪酬、自筹资金及通过法律、行政法规允许的其他方式获得的资金。公司不得以任何方式向持有人提供垫资、担保、借贷等财务资助。本员工持股计划不涉及杠杆资金，不存在第三方为员工参与本员工持股计划提供奖励、资助、补贴、兜底

等安排。

本员工持股计划拟筹集资金总额为不超过人民币 1,272.01 万元，以“份”作为认购单位，每份份额为 1.00 元，合计认购份额不超过 1,272.01 万份。具体份额根据实际出资缴款金额确定。

本员工持股计划股票来源为公司回购专用证券账户回购的公司 A 股普通股票，股份总数合计不超过 38.58 万股，占公司当前股本总额的 0.48%。本员工持股计划经股东大会批准后，本员工持股计划专用账户将通过非交易过户等法律法规允许的方式受让公司回购的股票 38.58 万股。最终持股数量以实际缴款情况确定。

（四）本员工持股计划的规模及份额分配情况

本员工持股计划实施后，公司全部有效的员工持股计划所持有的股票总数累计不超过公司股本总额的 10%，单个员工所获股份权益对应的股票总数累计不超过公司股本总额的 1%。

本员工持股计划持有的股票总数不包括员工在公司首次公开发行股票上市前获得的股份、通过二级市场自行购买的股份及通过股权激励获得的股份。若公司股票在上述股东大会决议公告日至购买日期间发生派息、送红股、资本公积金转增股本等除权除息事项，上述标的股票的数量和规模做相应调整。最终标的股票的购买情况目前尚存在不确定性，最终持有的股票数量以实际执行情况为准。

本员工持股计划持有人名单及对应份额分配情况如下：

持有人及职务	认购份额上限（万份）	对应的股票份额上限（万股）	占本员工持股计划的比例
董事、监事、高级管理人员（6人）	293.87	8.91	23.10%
中层管理人员及核心骨干员工（不超过41人）	978.14	29.67	76.90%
合计（不超过47人）	1,272.01	38.58	100.00%

注：本员工持股计划的最终份额分配情况根据参与对象实际参与情况确定。

（五）本员工持股计划的购买价格

根据《员工持股计划（草案）》，本员工持股计划受让公司回购股票的价格为 32.97 元/股，不低于股票票面价格，且不低于下列价格的较高者：

1. 《员工持股计划（草案）》公布前 1 个交易日公司股票交易均价的 50%，为 32.50 元/股；
2. 《员工持股计划（草案）》公布前 20 个交易日公司股票交易均价的 50%，为 32.58 元/股；
3. 《员工持股计划（草案）》公布前 60 个交易日公司股票交易均价的 50%，为 32.97 元/股；
4. 《员工持股计划（草案）》公布前 120 个交易日公司股票交易均价的 50%，为 31.77 元/股。

（六）本员工持股计划的存续期及锁定期

1. 本员工持股计划的存续期

本员工持股计划的存续期为 36 个月，自《员工持股计划（草案）》经公司股东大会审议通过且公司公告最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起计算。存续期满且未展期的，本员工持股计划自行终止，也可按相关法律法规规定提前终止或延长。

本员工持股计划的锁定期届满后，所持有的资产均为货币性资产时，经管理委员会作出决定，本员工持股计划可提前终止。

本员工持股计划的存续期届满前，经出席持有人会议的持有人所持 2/3 以上（不含 2/3）份额同意，并提交公司董事会审议通过后，本员工持股计划的存续期可以延长。

因公司股票停牌、敏感期等情形，导致本员工持股计划所持有的标的股票无法在存续期届满前全部出售或过户至本员工持股计划持有人时，经出席持有人会议的持有人所持 2/3 以上（不含 2/3）份额同意，并提交公司董事会审议通过，本员工持股计划的存续期可以延长。

2. 本员工持股计划的锁定期

本员工持股计划所获标的股票分 2 期解锁，锁定期分别为 12 个月、24 个月。锁定期间，因公司发生送股、资本公积金转增股本、配股、可转换债换股等情形所衍生取得的股份，亦应遵守上述股份锁定安排；在锁定期内，公司发生派息时，员工持股计划因持有公司股份而获得的现金股利计入员工持股计划货币型资产，暂不作另行分配，待本员工持股计划锁定期结束后、存续期内，由持有人会议决定是否进行分配。

第一个解锁期：为自本员工持股计划经股东大会审议通过且公司公告相应标的股票全部过户至本员工持股计划名下之日起的 12 个月后，解锁股份数量为本员工持股计划所持相应标的股票总数的 50%；

第二个解锁期：为自本员工持股计划经股东大会审议通过且公司公告相应标的股票全部过户至本员工持股计划名下之日起的 24 个月后，解锁股份数量为本员工持股计划所持相应标的股票总数的 50%；

（七）本员工持股计划的业绩考核

根据《员工持股计划（草案）》，本员工持股计划的业绩考核年度为 2025 年、2026 年二个会计年度，根据考核结果，将持有人所持本员工持股计划份额及对应权益，分两个批次解锁，各批次解锁比例分别为 50%、50%。

1. 公司层面业绩考核

本员工持股计划考核年度为 2025 年、2026 年，考核目标为：

解锁安排	对应考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
		公司层面解锁系数 100%	公司层面解锁系数 80%
第一个解锁期	2025 年	2025 年营业收入不低于 9.11 亿元；或 2025 年净利润不低于 3.09 亿元	2025 年营业收入不低于 8.65 亿元；或 2025 年净利润不低于 2.84 亿元
第二个解锁期	2026 年	2026 年营业收入不低于 10.10 亿元；或 2026 年净利润不低于 4.00 亿元	2026 年营业收入不低于 9.60 亿元；或 2026 年净利润不低于 3.84 亿元

注：1. “营业收入”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准；“净利润”以扣除公司实施股权激励计划所产生的股份支付费用前的经审计归属上市公司股东的净利润数值作为计算依据，下同

2. 解锁条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司层面业绩考核指标未达成或未完全达成，则相应的权益份额不得解锁，

由公司以持有人原始出资金额收回并在履行相应审议披露程序后将相应公司股票予以注销或用于后期员工持股计划或股权激励计划。

2. 个人层面业绩考核

持有人的个人绩效考核按照公司现行绩效考核的相关规定组织实施，在公司业绩考核基础上，依据个人业绩考核结果，确定各解锁批次内持有人实际可解锁的比例。个人业绩考核根据对应绩效考核结果确定个人层面解锁比例，具体情况如下表所示：

个人绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面解锁比例 (P)	100%	80%	60%	0

每个考核期，持有人当期解锁标的股票权益数量=个人当期计划解锁的权益数量×当期公司层面解锁系数×个人层面解锁比例（P）。

持有人因个人层面绩效考核不能解锁的相应权益份额由公司持有人对应的原始出资金额收回，并在履行相应审议披露程序后将相应公司股票予以注销或用于后期员工持股计划或股权激励计划。

（八）本员工持股计划的管理模式

1. 本员工持股计划由公司自行管理。
2. 股东大会是公司的最高权力机构，负责审核批准本员工持股计划。
3. 本员工持股计划的内部管理权力机构为持有人会议。
4. 持有人会议选举产生管理委员会，对员工持股计划负责，是员工持股计划的日常监督和管理机构，代表员工持股计划行使股东权利，同时根据相关法律、行政法规、部门规章，本员工持股计划以及《员工持股计划管理办法》管理员工持股计划资产，并维护员工持股计划持有人的合法权益，确保员工持股计划的资产安全，避免产生公司其他股东与员工持股计划持有人之间潜在的利益冲突。
5. 公司董事会负责拟定和修改本员工持股计划草案，并在股东大会授权范围内办理本持股计划的其他相关事宜。

本员工持股计划对持有人会议的职责、召集和表决程序、管理委员会的权利和义务亦进行了明确的约定。

（九）本员工持股计划的其他相关事项

根据《持股计划（草案）》，本员工持股计划对员工持股计划的资产构成及权益处置办法、员工持股计划的变更、终止、公司融资时员工持股计划的参与方式、员工持股计划的会计处理、员工持股计划履行的程序、员工持股计划的持有人权利与义务等内容亦进行了规定。

综上所述，本所律师认为，本员工持股计划及其相关事项合法合规，符合《指导意见》第一条、第二条及《监管指引 1 号》第 7.6.1 条、第 7.6.3 条的规定。

九、本次员工持股计划的决策和审批程序

（一）本员工持股计划应当履行的法定程序

根据公司提供的相关会议决议及公司在上交所网站发布的公告，截至本法律意见出具之日，本员工持股计划已履行下列法定程序：

1. 2025 年 4 月 10 日，公司召开第二届董事会薪酬与考核委员会第九次会议，审议通过了《关于〈公司 2025 年员工持股计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈公司 2025 年员工持股计划管理办法〉的议案》。关联董事韩春琦为本员工持股计划的参与对象，因此回避表决。

2. 2025 年 4 月 21 日，公司召开第三届第二次职工代表大会，就本员工持股计划充分征求了公司员工的意见，公司职工代表大会作出决议，审议通过了《关于公司〈2025 年员工持股计划（草案）〉及其摘要的议案》，同意实施公司 2025 年员工持股计划。

3. 2025 年 4 月 21 日，公司召开第二届董事会第十九次会议，审议通过了《关于〈公司 2025 年员工持股计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈公司 2025 年员工持股计划管理办法〉的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年员工持股计划相关事宜的议案》等相关议案。关联董事张承、韩春琦、盛跃渊为本员工持股计划的参与对象，因此回避表决。

4.2025 年 4 月 21 日，公司召开第二届监事会第十五次会议，审议《关于〈公司 2025 年员工持股计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈公司 2025 年员工持股计划管理办法〉的议案》等相关议案。因监事时百明为本员工持股计划的参与对象，员工持股计划相关议案回避表决。

5. 公司监事会亦就本员工持股计划发表了意见，认为：公司不存在《公司法》《证券法》《指导意见》《监管指南4号》等有关法律、法规及规范性文件规定的禁止实施员工持股计划的情形；公司《员工持股计划(草案)》及其摘要的内容符合《公司法》《证券法》《指导意见》《监管指南4号》等有关法律、法规和规范性文件和《公司章程》的规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。公司制定的2025年员工持股计划的程序合法、有效，公司审议2025年员工持股计划相关议案的决策程序合法、有效。本员工持股计划拟定的持有人均符合《指导意见》及有关法律、法规及规范性文件规定的持有人条件，符合本员工持股计划规定的持有人范围，其作为本员工持股计划持有人的主体资格合法、有效，亦不存在公司以摊派、强行分配等方式强制员工参与本员工持股计划的情形。本员工持股计划遵循公司自主决定、员工自愿参加的原则。公司实施员工持股计划前，通过职工代表大会等组织充分征求员工意见，公司实施本员工持股计划有利于进一步建立和完善员工、股东的利益共享机制，改善公司治理水平，提高职工的凝聚力和公司竞争力，充分调动员工的积极性和创造性，促进公司长期、持续、健康发展。

6. 公司聘请本所就本员工持股计划出具本《法律意见》。

（二）尚需履行的法定程序

根据《指导意见》等相关法律法规的规定，公司为实行本员工持股计划尚待履行如下程序：

公司应召开股东大会对本员工持股计划相关议案进行审议，并经出席会议的非关联股东所持表决权过半数通过，关联股东应回避表决。

本所律师认为，本员工持股计划已履行的决策和审批程序符合《指导意见》及《监管指引 1 号》的相关规定，本员工持股计划的实施尚需公司股东大会审议通过。

十、本员工持股计划的回避表决安排的合法合规性

根据《员工持股计划（草案）》，公司审议本员工持股计划的股东大会将采取现场投票与网络投票相结合的方式召开。公司将通过上海证券交易所交易系统和互联网投票系统向公司股东提供网络形式的投票平台，股东可以在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。关联股东将回避表决。

本员工持股计划持有人包括公司部分董事、监事及高级管理人员，以上人员及其关联方与本员工持股计划存在关联关系，在股东大会、董事会、监事会审议本员工持股计划相关事项时相关人员将回避表决。

本所律师认为，本员工持股计划的回避表决安排符合《指导意见》第三条第（十一）款及《监管指引 1 号》第 7.6.2 条、第 7.6.6 条的规定。

十一、本员工持股计划在公司融资时参与方式的合法合规性

根据《员工持股计划（草案）》，本员工持股计划存续期内，公司以配股、增发、可转债等方式融资时，由管理委员会决定是否参与融资及资金的解决方案，并提交持有人会议审议。

本所律师认为，本员工持股计划在公司融资时的参与方式符合《指导意见》第三条第（九）款第 3 项及《监管指引 1 号》第 7.6.3 条第一款第（七）项的规定。

十二、本员工持股计划一致行动关系认定的合法合规性

根据《员工持股计划（草案）》，本员工持股计划与公司控股股东、实际控制人、董事、监事及高级管理人员之间不构成《上市公司收购管理办法》规定的一致行动关系，具体如下：

1. 公司实际控制人参加了本次员工持股计划，但未与本次员工持股计划签署一致行动协议或存在一致行动等共同扩大其所能支配的公司表决权数量的相关安排，本次员工持股计划与公司实际控制人之间不构成《上市公司收购管理办法》规定的一致行动关系。

2. 持有人会议为本员工持股计划的最高权力机构，持有人会议选举产生管理委员会，并由管理委员会负责本员工持股计划的日常管理。本员工持股计划持有人持有的份额相对分散，任意单一持有人均无法对持有人会议及管理委员会决策产生重大影响；

3. 本员工持股计划持有人放弃因参与本员工持股计划而间接持有公司股票

的表决权；

4. 本员工持股计划持有人包括公司部分董事、监事及高级管理人员，以上人员及其关联方与本员工持股计划存在关联关系，在股东大会、董事会、监事会审议本员工持股计划相关事项时相关人员将回避表决。本次员工持股计划的持有人之间均未签署《一致行动协议》或存在一致行动的相关安排；本员工持股计划在相关操作运行等事务方面将与其保持独立性，因此本员工持股计划与上述人员不存在一致行动安排，亦不存在一致行动计划。除以上情形外，本员工持股计划与公司其他董事、监事及高级管理人员之间不存在关联关系或一致行动关系。

5. 除本员工持股计划以外，公司目前无其他员工持股计划存续。公司未来若持续实施员工持股计划，各期员工持股计划将保持独立管理及核算，在员工持股计划的事务执行等方面独立运行，本员工持股计划与其他员工持股计划(如有)之间不一致行动关系。

本所律师认为，公司本员工持股计划与公司实际控制人、控股股东、董事、监事、高级管理人员之间不存在一致行动关系，合法合规。

十三、本员工持股计划的信息披露

根据《员工持股计划（草案）》的规定以及公司的确认，2025 年 4 月 21 日，公司第二届董事会第十九次会议、第二届监事会第十五次会议审议通过了与本员工持股计划相关的议案，公司应及时按照法律、法规、规章及规范性文件的要求在中国证监会指定的信息披露媒体公告与本员工持股计划相关的董事会决议、监事会决议、及《员工持股计划（草案）》等文件。

根据《指导意见》《监管指引 1 号》的相关规定，公司应在相关股东大会召开前公告本法律意见，并随着本员工持股计划的推进，按照相关法律、法规、规

章及规范性文件的相关规定继续履行信息披露义务。

本所律师认为，本员工持股计划现阶段已履行的信息披露程序符合《指导意见》《监管指引 1 号》的相关规定，公司尚需按照本员工持股计划的进展持续履行相应的信息披露义务。

十四、结论意见

综上所述，针对本激励计划，本所律师认为：

1. 公司具备实施本激励计划的主体资格；
2. 公司为实施本激励计划而制定的《激励计划（草案）》的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定；
3. 公司就本激励计划已经履行了现阶段必要的法定程序，尚需按照《管理办法》等法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定履行后续的法定程序；
4. 公司已经履行了现阶段应当履行的信息披露义务，尚需按照相关法律、法规及规范性文件的相关规定，履行后续的信息披露义务；
5. 本激励计划不存在明显损害上市公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形；
6. 在股东大会审议通过本激励计划且为实施本激励计划尚需履行的法定程序均得到合法和全面履行后，公司即可实施本次股权激励计划。

针对本员工持股计划，本所律师认为：

1. 公司具备实施本员工持股计划的主体资格；
2. 本员工持股计划及其相关事项合法合规，符合《指导意见》《监管指引 1 号》的相关规定；
3. 本员工持股计划已履行的决策和审批程序符合《指导意见》及《监管指引 1 号》的相关规定，本员工持股计划的实施尚需公司股东大会审议通过；

4. 本员工持股计划的回避表决安排符合《指导意见》《监管指引 1 号》的相关规定；

5. 本员工持股计划在公司融资时的参与方式符合《指导意见》《监管指引 1 号》的相关规定；

6. 本员工持股计划与公司实际控制人、控股股东、董事、监事、高级管理人员之间不存在一致行动关系，合法合规。

7. 本员工持股计划现阶段已履行的信息披露程序符合《指导意见》及《监管指引 1 号》的相关规定，公司尚需按照本员工持股计划的进展持续履行相应的信息披露义务；

8. 在股东大会审议通过本员工持股计划且为实施本员工持股计划尚需履行的法定程序均得到合法和全面履行后，公司即可实施本次员工持股计划。

本法律意见正本一式肆份，经本所盖章并经经办律师签字后生效。

（以下无正文）

（本页无正文，为《北京德恒（杭州）律师事务所关于杭州安杰思医学科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划及 2025 年员工持股计划的法律意见》之签署页）



负责人：

马宏利

承办律师：

冯琳

承办律师：

汪节云

2025 年 4 月 22 日