



江苏世纪同仁律师事务所  
关于南京伟思医疗科技股份有限公司  
2025 年限制性股票激励计划（草案）的  
法律意见书

江苏

苏同律证字 2025 第 080 号

南京市建邺区贤坤路江岛智立方 C 座 4 层 邮编：210019

电话：+86 25-83304480 传真：+86 25-83329335

## 释 义

本法律意见书中，除非文义另有所指，下列词语或简称具有如下含义：

伟思医疗、公司、本公司、上市公司	指	南京伟思医疗科技股份有限公司
伟思有限	指	南京伟思医疗科技有限责任公司，伟思医疗的前身
《激励计划（草案）》	指	《南京伟思医疗科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》
《公司考核管理办法》	指	《南京伟思医疗科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
本计划、本激励计划、本次激励计划	指	公司实施本次限制性股票激励计划的行为
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本次激励计划授予条件的激励对象，在满足相应获益条件后分次获得并登记的公司股票
激励对象	指	本次激励计划规定的符合授予限制性股票资格的人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的激励对象获得公司股票的价格
有效期	指	自限制性股票授予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
归属	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	本次激励计划所设立的，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
归属日	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
薪酬委员会	指	公司董事会薪酬与考核委员会
《公司章程》	指	《南京伟思医疗科技股份有限公司章程》
《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》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
《自律监管指南》	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》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
上交所	指	上海证券交易所
本所	指	江苏世纪同仁律师事务所
元	指	人民币元

**江苏世纪同仁律师事务所**  
**关于南京伟思医疗科技股份有限公司**  
**2025年限制性股票激励计划（草案）的**  
**法律意见书**

**致：南京伟思医疗科技股份有限公司**

江苏世纪同仁律师事务所是经江苏省司法厅批准设立并合法存续和执业的律师事务所，统一社会信用代码“313200007205822566”。本所接受伟思医疗的委托，担任公司实施本次激励计划的专项法律顾问，并于2025年4月24日出具本法律意见书。本所根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等中国现行法律、行政法规、部门规章及规范性文件和《公司章程》的有关规定，就公司根据《激励计划（草案）》的规定授予激励对象限制性股票的相关事项，出具本法律意见书。

**第一部分 律师声明事项**

为出具本法律意见书，本所依据《律师事务所从事证券法律业务管理办法》和《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等有关规定，对与本次激励计划有关的事实进行了调查，查阅了伟思医疗向本所提供的本所律师认为出具本法律意见书所需查阅的文件，伟思医疗向本所做出如下保证：伟思医疗向本所提供的本所律师认为出具本法律意见书所必需的、真实的原始书面材料、副本材料、复印材料、确认函或证明，内容真实、准确、完整，无虚假记载、重大遗漏或误导性陈述，且相关文件及副本材料或复印件均与相应的原件材料保持一致。

本所及本所律师依据《证券法》《律师事务所从事证券法律业务管理办法》和《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等规定及本法律意见书出具日以前已经发生或者存在的事实，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责

和诚实信用原则，进行了充分的核查验证，保证本法律意见书所认定的事实真实、准确、完整，所发表的结论性意见合法、准确，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并承担相应法律责任。

本所仅就与公司拟实施的本次激励计划相关的法律问题发表意见，且仅根据中国现行法律法规发表法律意见，并不依据任何中国境外法律发表法律意见。本所不对公司本次激励计划所涉及的标的股票价值、考核标准等方面的合理性以及会计、财务等非法律专业事项发表意见。在本法律意见书中对有关财务数据或结论进行引述时，本所已履行了必要的注意义务，但该等引述不应视为本所对这些数据、结论的真实性和准确性做出任何明示或默示的保证。

本所同意公司将本法律意见书作为其实施本次激励计划的必备文件之一，随其它材料一起上报或公开披露，并对所出具的法律意见承担相应的法律责任。

本法律意见书仅供公司为实施本次激励计划之目的使用，不得用作任何其它目的。本所同意公司在其为实施本次激励计划所制作的相关文件中引用本法律意见书的相关内容，但公司做上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解，本所有权对上述相关文件的相应内容再次审阅并确认。

本所根据《公司法》《证券法》等有关法律、法规和中国证监会有关规定的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对公司提供的有关文件和事实进行了核查和验证，现出具法律意见如下：

## 第二部分 法律意见书正文

### 一、本次股权激励计划的主体资格

#### (一) 伟思医疗系依法设立并有效存续的上市公司

1.经本所律师核查，2015年10月8日，王志愚、胡平、南京志达投资管理咨询中心（有限合伙）、深圳市阳和生物医药产业投资有限公司、张展、连庆明、苏彩龙、黎晓明、石壮平、谭飞、杨崇祥、杨育琴、周东耀、郑桂华共同

签署了《南京伟思医疗科技有限责任公司整体变更为南京伟思医疗科技股份有限公司之发起人协议》，约定伟思医疗以其前身伟思有限整体变更设立，各发起人以其在伟思有限中的净资产投入伟思医疗，不再折股。伟思医疗整体变更设立后，各发起人在伟思医疗中的持股比例保持不变，伟思有限的股东按原持股比例分割经审计后的净资产。伟思医疗整体变更设立后，伟思有限的债权、债务由伟思医疗继承。2015年11月5日，南京市工商行政管理局向公司核发了《营业执照》（统一社会信用代码：913201007217994654），住所为南京市雨花台区宁双路19号9栋，法定代表人为王志愚，注册资本为5,000万元人民币，公司类型为股份有限公司。因此，公司属于依法设立的股份有限公司。

2.经本所律师核查，经中国证监会“证监许可2020[1213]号”《关于同意南京伟思医疗科技股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》批复并经上交所[2020]202号《关于南京伟思医疗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》同意，伟思医疗首次向社会公开发行人民币普通股1,567.5643万股，公司股票于2020年7月21日在上海证券交易所科创板上市，股票简称“伟思医疗”，股票代码“688580”。因此，伟思医疗属于A股股票已依法在国务院批准的证券交易所挂牌交易的上市公司。

3.根据公司的《营业执照》，伟思医疗的基本情况如下：

公司名称	南京伟思医疗科技股份有限公司
统一社会信用代码	913201007217994654
注册资本	9,577.1288 万元人民币
公司类型	股份有限公司（上市）
法定代表人	王志愚
住所	南京市雨花台区宁双路19号9栋
成立日期	2001年1月10日
经营期限	2001年1月10日至无固定期限
经营范围	医疗器械生产、经营；计算机软硬件开发、销售；计算机系统服务；电子产品、金属材料、化工产品、建材、日用百货、五金交电、通讯设备、仪器仪表销售；电子产品租赁；医用电子仪器技术咨询及售后服务；房屋租赁；文化创意服务；面向成年人开展的培训服务（不含国家统一认可的职业资格证书类培训）。（依法须经批准的项目，经相关部门批准

	<p>准后方可开展经营活动)许可项目:货物进出口;技术进出口(依法须经批准的项目,经相关部门批准后方可开展经营活动,具体经营项目以审批结果为准)</p>
--	--

经本所律师核查,公司至今不存在任何需要终止的情形,是依法有效存续的企业法人。

**(二) 伟思医疗不存在不得实行股权激励计划的情形**

根据天衡会计师事务所(特殊普通合伙)出具的编号为天衡审字(2024)00408号的《审计报告》、公司的确认及本所律师核查,截至本法律意见书出具日,伟思医疗不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励计划的下列情形:

- 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,本所律师认为,伟思医疗系在中国境内依法设立并有效存续的已上市股份有限公司,且不存在不得实行股权激励计划的情形,具有实施本次股权激励计划的主体资格,符合《管理办法》规定的实行股权激励的条件。

**二、本次股权激励计划的主要内容及合规性**

2025年4月24日,公司召开第四届董事会第三次会议,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

权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等议案。本激励计划的主要内容如下：

### （一）本次股权激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》第二章之规定，本次股权激励计划系为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住核心管理、技术和业务人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。

据此，本所律师认为，本次股权激励计划已明确规定了公司施行的目的，符合《管理办法》第九条第（一）项之规定。

### （二）激励对象的确定依据和范围

1.根据《激励计划（草案）》第四章之规定，本次股权激励计划激励对象的确定依据如下：

#### （1）法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》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。

#### （2）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、核心技术人员、董事会认为需要激励的其他人员。对符合本激励计划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。

2.根据《激励计划（草案）》第四章之规定，本次股权激励计划授予激励对象的范围如下：

#### （1）激励对象范围

本激励计划涉及的首次授予激励对象共计 74 人，占公司截止 2024 年 12 月 31 日员工总数 639 人的 11.58%，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其他人员；

以上激励对象中，不包括伟思医疗独立董事、监事以及外籍员工。本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司、公司分公司或公司控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

同时，本激励计划首次授予的激励对象包含公司实际控制人王志愚先生。王志愚先生目前为公司董事长、总经理、核心技术人员，是公司的领导核心，对公司的经营管理、企业发展战略等重大决策具有决定性的影响力。本次对王志愚先生进行股权激励，将有助于带领公司向更长远目标发展，符合公司的实际情况和发展需要，也有利于维护广大股东的长远利益。因此，本激励计划将王志愚先生作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确，经董事会提出、监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

### 3.不能成为本激励计划激励对象的情形

- (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。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

#### 4.激励对象的核实

(1) 公司董事会审议通过本激励计划后，公司将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。公司将在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。

据此，本所律师认为，本次股权激励计划已明确规定了激励对象的确定依据及范围，激励对象的确定合法合规，激励对象的资格符合《管理办法》第八条、第九条第（二）项和《上市规则》第 10.4 条的规定。

### (三) 授出权益涉及的标的股票种类、来源、数量及占公司股份总额的比例

#### 1.本激励计划拟授出的权益形式

根据《激励计划（草案）》第五章之规定，本激励计划采取的激励形式为第二类限制性股票，符合《管理办法》和《自律监管指南》之相关规定。

#### 2.本激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

根据《激励计划（草案）》第五章之规定，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本公司人民币 A 股普通股股票和/或从二级市场回购的本公司人民币 A 股普通股股票，符合《管理办法》第十二条之规定。

若届时本激励计划所涉及标的股票的来源方式为公司从二级市场回购 A 股普通股股票，则相关股份为根据公司 2023 年 11 月 9 日召开的第三届董事会第十六次会议审议通过的《关于以集中竞价交易方式回购公司股份方案的议案》而回购的公司股份（以下简称“本次回购”）或公司未来新制定回购方案而回购的公

公司股份；截至 2024 年 11 月 10 日，公司通过上海证券交易所交易系统以集中竞价方式累计回购公司股份 425,917 股，占公司当时总股本 95,771,288 股的比例为 0.4447%，回购成交的最高价为 65.88 元/股，最低价为 21.80 元/股，支付的资金总额为人民币 20,037,663.94 元（不含印花税、交易佣金等交易费用）。本次回购股份的处置符合《公司法》第一百六十二条规定。

### 3.本激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

根据《激励计划（草案）》第五章之规定，本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 100.00 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 9,577.1288 万股的 1.04%。其中，首次授予限制性股票 90.40 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额的 0.94%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 90.40%；预留 9.60 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额的 0.10%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 9.60%。

截至本法律意见书出具日，公司全部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%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部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%。

据此，本所律师认为，本次股权激励计划已明确规定了所涉及标的股票种类、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）项的规定；且所规定的前述内容符合《管理办法》第十二条、第十四条第二款和《上市规则》第 10.8 条。

### （四）限制性股票的分配情况

1.根据《激励计划（草案）》第六章之规定，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：

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占本激励计划 拟授出全部权 益数量的比例	占本激励计 划草案公布 日股本总额 的比例
王志愚	中国	董事长、总经理、核 心技术人员	6.00	6.00%	0.06%
钟益群	中国	副总经理	3.50	3.50%	0.04%

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	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布日股本总额的比例
陈莉莉	中国	董事、副总经理、财务总监	3.50	3.50%	0.04%
张辉	中国	董事、副总经理	5.10	5.10%	0.05%
仇凯	中国	副总经理、核心技术人员	4.30	4.30%	0.04%
韩传	中国	副总经理	5.00	5.00%	0.05%
童奕虹	中国	董事会秘书	2.00	2.00%	0.02%
高飞	中国	核心技术人员	3.10	3.10%	0.03%
刘文龙	中国	核心技术人员	1.60	1.60%	0.02%
董事会认为需要激励的其他人员（65人）			56.30	56.30%	0.59%
预留			9.60	9.60%	0.10%
合计			<b>100.00</b>	<b>100.00%</b>	<b>1.04%</b>

注：上表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。

## 2.相关说明

(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本公司股票均累计未超过公司股本总额的 1%。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%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20%。激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，将激励对象放弃的权益份额直接调减或调整到预留部分或在激励对象之间进行分配。

(2) 预留部分的激励对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。

据此，本所律师认为，本次股权激励计划已明确列明拟激励人员的姓名、职务、可获授的权益数量及占股权激励计划拟授出权益总量的百分比，以及其他激励对象（各自或按适当分类）的姓名、职务、可获授的权益数量及占激励计划拟授出权益总量的百分比，符合《管理办法》第九条第（四）项之规定，且所规定的前述内容符合《管理办法》第十四条第二款及《上市规则》第 10.8 条。

### (五) 限制性股票激励计划的有效期限、授予日、归属安排和禁售期

根据《激励计划（草案）》第七章之规定，本次限制性股票激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期规定具体如下：

### 1.有效期

本激励计划的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 48 个月。

### 2.授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）按相关规定召开董事会向激励对象首次授予权益，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》《自律监管指南》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留部分限制性股票授予日由公司董事会在股东大会审议通过后 12 个月内确认。

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

### 3.归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予日起 12 个月后，且在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，且在相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票有限制的期间内不得归属。

如公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为激励对象在限制性股票归属前发生减持股票行为，则按照《证券法》中对短线交易的规定自最后一笔减持之日起推迟 6 个月归属其限制性股票。

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

对象归属限制性股票时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

首次授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

预留授予的限制性股票归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间归属条件未成就的限制性股票，不得归属或递延至下期归属，由公司按本激励计划的规定作废失效。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

#### 4. 禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件、《公司章程》执行，具体内容如下：

(1) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，在其就任时确定的任期内和任期届满后六个月内，每年度转让股份不得超过其所持公司股份总数的 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、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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份应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

据此，本所律师认为，本次股权激励计划已明确规定了限制性股票激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期，符合《管理办法》第九条第（五）项之规定，且所规定的前述内容符合《管理办法》第十三条、第十六条、第二十四条、第二十五条和《上市规则》第 10.7 条之规定。

#### **(六) 限制性股票的授予价格及其确定方法**

根据《激励计划（草案）》第八章之规定，本次限制性股票激励计划的授予价格及其确定方法具体如下：

##### **1. 首次授予限制性股票的授予价格**

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格为每股 22.00 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 22.00 元的价格购买公司股票。

##### **2 首次授予限制性股票的授予价格的确定方法**

本激励计划限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于股权激励计划草案公布前 1 个交易日、20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日公司股票交易均价的 50%，具体如下：

(1) 本激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价为每股 38.19 元，本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 57.61%；

(2) 本激励计划草案公布前 20 个交易日的公司股票交易均价为每股 39.26

元，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 56.04%；

(3) 本激励计划草案公布前 60 个交易日的公司股票交易均价为每股 36.79 元，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 59.80%；

(4) 本激励计划草案公布前 120 个交易日的公司股票交易均价为每股 35.04 元，本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 62.79%。

### 3. 预留部分限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划预留部分限制性股票授予价格与首次授予的限制性股票的授予价格相同。

据此，本所律师认为，本次股权激励计划已明确规定了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、第二十三条和《上市规则》第 10.6 条之规定。

### (七) 限制性股票的授予条件与归属条件

根据《激励计划（草案）》第九章之规定，本次限制性股票激励计划的激励对象限制性股票的授予条件与归属条件具体如下：

#### 1. 授予条件

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，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的；
- 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. 归属条件

归属期内同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可归属。

(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。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，激励对象根据本计划已获授但尚未归属的限制性股票不能归属，并作废失效。

(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，公司将终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不能归属，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）公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2025 年-2026 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，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。本激励计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

归属期		业绩考核目标
首次及预留授予的限制性股票	第一个归属期	以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 18%。
	第二个归属期	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 40%。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属事宜。若各归属期内，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计划归属的限制性股票全部不能归属，并作废失效。

#### （5）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按照公司内部绩效考核相关制度实施，根据激励对象的绩效考核评分（S）确定归属比例，具体如下：

绩效考核评分	S
个人层面归属比例	S/100

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

### 3.业绩考核指标设定科学性、合理性说明

公司为康复医学提供高品质产品和解决方案，以盆底及产后康复、精神心理康复、神经康复、儿童康复等为优势和特色，广泛应用于国内各类医疗机构，包括综合医院、妇产专科医院、精神专科医院、儿童专科医院、康复专科医院等。公司同时积极孵化以能量源设备为核心产品矩阵的医美业务和泌尿外科业务，对标国际竞品，打造国产一线品牌。

为实现公司战略规划、经营目标并保持综合竞争力，本激励计划决定选用营业收入作为公司层面的业绩考核指标，该指标能够直接反映公司的主营业务的经营情况和创收能力。

根据本激励计划业绩指标的设定，公司 2025 年~2026 年营业收入较 2024 年增长分别不低于 18%和 40%。该业绩指标的设定是结合了公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标对未来发展具有一定挑战性，该指标一方面有助于提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性，另一方面，能聚焦公司未来发展战略方向，稳定经营目标的实现。

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作出较为全面并且准确的综合评价。公司将根据激励对象归属对应的考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条

件。

综上，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一定约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

据此，本所律师认为，本次股权激励计划已明确规定了限制性股票的授予条件与归属条件，符合《管理办法》第九条第（七）项之规定，且所规定的前述内容符合《管理办法》第七条、第八条、第十条、第十一条和第十八条之规定。

#### （八）本次激励计划的实施程序

根据《激励计划（草案）》第十二章之规定，本次激励计划的实施程序如下：

##### 1. 激励计划实施程序

（1）薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及《公司考核管理办法》。

（2）董事会审议薪酬委员会拟定的本激励计划草案和《公司考核管理办法》。董事会审议本激励计划时，关联董事应当回避表决。

（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明确意见。

（4）公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

（5）董事会审议通过本激励计划草案后的 2 个交易日内，公司公告董事会决议公告、本激励计划草案及摘要、监事会意见。

（6）公司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的情况进行自查。

（7）公司在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名及职务，公示期不少于 10 天。监事会将就激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司在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。

(8) 股东大会以特别决议审议本激励计划及相关议案，关联股东应当回避表决。

(9) 公司披露股东大会决议公告、内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、股东大会法律意见书。

(10) 本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司董事会根据股东大会授权，自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）首次授出权益并完成公告等相关程序。董事会根据股东大会的授权办理具体的限制性股票归属、登记、作废失效等事宜。

## 2. 限制性股票的授予程序

(1) 自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司召开董事会对激励对象进行首次授予。

(2) 公司在向激励对象授出权益前，薪酬委员会需就激励对象获授权益条件成就事项向董事会提出建议，董事会应当就本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并公告，监事会应当发表明确意见，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。公司监事会应当对限制性股票授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，薪酬委员会需向公司董事会提出建议，监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

(3) 公司于授予日向激励对象发出限制性股票授予通知（如有）。

(4) 公司与激励对象签订《限制性股票授予协议书》，约定双方的权利与义务。

(5) 公司根据激励对象签署协议情况制作本激励计划管理名册，记载激励对象姓名、授予数量、授予日、《限制性股票授予协议书》编号等内容。

(6) 本激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）首次授予激励对象限制性股票并完成公告。若

公司未能在 60 日内完成授予公告的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划。

(7) 预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

### 3.限制性股票的归属程序

(1) 在归属前，公司应确认激励对象是否满足归属条件。薪酬委员会需就激励对象归属条件成就事项向董事会提出建议，董事会应当就本激励计划设定的归属条件是否成就进行审议，监事会应当发表明确意见，律师事务所应当对激励对象归属的条件是否成就出具法律意见。

(2) 满足归属条件的激励对象，需将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户，并经注册会计师验资确认。逾期未缴付资金的激励对象视为放弃认购获授的限制性股票。公司统一向证券交易所提出归属申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属登记事宜。未满足归属条件的激励对象，当批次对应的限制性股票不得归属，并作废失效。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

(3) 激励对象可对已归属的限制性股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、行政法规和规范性文件的规定。

### 4.激励计划变更程序

(1) 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，薪酬委员会需向公司董事会提出建议，变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东大会审议的本激励计划进行变更的，薪酬委员会需向公司董事会提出建议，变更方案应提交股东大会审议，且不得包括导致提前归属和降低授予价格的情形。

(2) 公司应及时披露变更原因、变更内容，薪酬委员会需向公司董事会提出建议，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明确意见。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。

## 5.本激励计划终止程序

(1) 公司在股东大会审议前拟终止本激励计划的，需董事会审议通过并披露。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，应提交董事会、股东大会审议并披露。

(2) 公司应当及时披露股东大会决议公告或董事会决议公告。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。

据此，本所律师认为，本次股权激励计划已明确规定了上市公司授出权益、激励对象行使权益的程序，符合《管理办法》第九条第（八）、第（十一）项之规定，且所规定的前述内容符合《管理办法》第二十条之规定。

### （九）限制性股票激励计划的调整方法和程序

根据《激励计划（草案）》第十章之规定，本次限制性股票激励计划的调整方法和程序如下：

#### 1.限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或配股等事项，应对限制性股票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、股票拆细

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

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）； $Q$ 为调整后的限制性股票数量。

##### （2）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股伟思医疗股

票缩为 n 股股票)；Q 为调整后的限制性股票数量。

### (3) 配股

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

其中：Q<sub>0</sub>为调整前的限制性股票数量；P<sub>1</sub>为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub>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。

### (4) 增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予数量不做调整。

## 2.限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项，应对限制性股票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、股票拆细

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

其中：P<sub>0</sub>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）；P为调整后的授予价格。

### (2) 缩股

$$P=P_0\div n$$

其中：P<sub>0</sub>为调整前的授予价格；n为每股缩股比例（即1股伟思医疗股票缩为n股股票）；P为调整后的授予价格。

### (3) 配股

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

其中：P<sub>0</sub>为调整前的授予价格；P<sub>1</sub>为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub>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。

#### (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， $P$ 仍须大于公司股票票面金额。

#### (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.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限制性股票授予数量和授予价格。董事会根据上述规定调整限制性股票授予数量及授予价格后，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。

据此，本所律师认为，本次股权激励计划已明确规定了限制性股票激励计划的调整方法和调整程序，符合《管理办法》第九条第（九）项、第四十六条、第五十八条之规定。

#### (十) 股权激励计划的会计处理方法

根据《激励计划（草案）》第十一章之规定，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，公司将在归属日前的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

##### 1.会计处理方法

#### (1) 授予日

由于授予日第二类限制性股票尚不能归属，因此不需要进行相关会计处

理。参照《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》，公司将在授予日采用布莱克—斯科尔期权定价模型（Black-Scholes Model）确定限制性股票在授予日的公允价值。

#### （2）归属日前

公司在归属日前的每个资产负债表日，以对可归属的第二类限制性股票数量的最佳估算为基础，按照授予日限制性股票的公允价值和第二类限制性股票各期的归属比例将取得员工提供的服务计入成本或费用，同时确认所有者权益“资本公积-其他资本公积”，不确认其后续公允价值变动。

#### （3）可归属日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

#### （4）归属日

在归属日，如果达到归属条件，可以归属，结转归属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未被归属而失效或作废，则减少所有者权益。

#### （5）第二类限制性股票公允价值的确定方法及涉及估值模型重要参数取值合理性

公司以 Black-Scholes 模型（B-S 模型）作为定价模型，并运用该模型以 2025 年 4 月 24 日为计算的基准日，对授予的第二类限制性股票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：37.39 元/股（公司草案公布前一交易日收盘价）；
- 2) 有效期分别为：1 年、2 年（授予日至每期首个归属日的期限）；
- 3) 历史波动率：19.97%、17.03%（分别采用上证指数对应期限的年化波动率）；
- 4) 无风险利率：1.4513%、1.4725%（分别采用中国国债对应期限的到期收益率）。

## 2. 预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司向激励对象授予第二类限制性股票 100.00 万股，其中首次授予 90.40 万股。按照草案公布前一交易日的收盘数据预测算第二类限制性股票的公允价值，预计首次授予的权益费用总额为 1,435.73 万元，该等费用总额作为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归属比例进行分期确认，且在经营性损益列支。根据会计准则的规定，具体金额应以“实际授予日”计算的股份公允价值为准，假设公司 2025 年 5 月授予，且授予的全部激励对象均符合本激励计划规定的归属条件且在各归属期内全部权益归属，则 2025 年-2027 年限制性股票成本摊销情况如下：

单位：万元

需摊销的总费用	2025 年	2026 年	2027 年
1,435.73	625.90	658.68	151.15

注：1.上述费用为预测成本，实际成本与实际授予价格、授予日、授予日收盘价、授予数量及对可归属权益工具数量的最佳估计相关；

- 2.提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响；
- 3.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；
- 4.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。

本激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发核心员工的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本激励计划将对公司长期业绩提升发挥积极作用。

据此，本所律师认为，本次股权激励计划已明确规定了限制性股票激励计划的会计处理等事项，符合《管理办法》第九条第（十）项之规定。

### （十一）公司发生异动、激励对象发生异动的处理

根据《激励计划（草案）》第十四章之规定，公司发生异动、激励对象个人情况发生变化规定如下：

## 1.公司发生异动的处理

(1) 公司出现下列情形之一的，本计划终止实施，激励对象根据本计划已获授但尚未归属的限制性股票不能归属，并作废失效：

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者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情形；

5) 中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

(2) 公司发生合并、分立等情形；

当公司发生合并、分立等情形时，由公司董事会在公司发生合并、分立等情形之日后决定是否终止实施本激励计划。

(3) 公司控制权发生变更

当公司控制权发生变更时，由公司董事会在公司控制权发生变更之日后决定是否终止实施本激励计划。

(4) 公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或归属安排的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不能归属，并作废失效。

激励对象获授限制性股票已归属的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本计划相关安排收回激励对象所得收益。

## 2.激励对象个人情况发生变化的处理

### (1) 激励对象发生职务变更

1) 激励对象发生职务变更（不包含降职），但仍在本公司或本公司子公司任职的，其已获授的限制性股票仍然按照本激励计划规定的程序进行。

2) 若激励对象降职，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不能归属，并作废失效。

3) 若激励对象担任本公司监事、独立董事或其他因组织调动不能持有公司限制性股票的职务，则已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不能归属，并作废失效。

4) 激励对象因不能胜任原岗位工作，导致公司安排其调离至本公司其他岗位任职或导致公司或其子公司与其解除劳动关系的，激励对象已归属的限制性股票不作处理，已获授予但尚未归属的限制性股票不能归属，并作废失效；离职前需缴纳完毕已归属部分的个人所得税。

5) 激励对象因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的，激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益；已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。同时，情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

### (2) 激励对象离职

1) 激励对象合同到期，且不再续约的或主动辞职的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不能归属，并作废失效。

2) 激励对象若因公司裁员等原因被动离职且不存在绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不能归属，并作废失效。

### (3) 激励对象退休

激励对象退休返聘的，其已获授的限制性股票将完全按照退休前本计划规

定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象退休而离职的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不能归属，并作废失效。

#### （4）激励对象丧失劳动能力

1) 激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，由薪酬委员会决定其已获授的限制性股票将完全按照情况发生前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件；或其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不能归属，并作废失效。

2) 激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，对激励对象已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不能归属，并作废失效。

#### （5）激励对象身故

1) 激励对象若因执行职务而身故的，其已获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照身故前本激励计划规定的程序办理归属，公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，继承人在继承前需向公司支付已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

2) 激励对象若因其他原因而身故的，其已归属的限制性股票不作处理，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。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

#### （6）激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象仍留在该公司任职的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不能归属，并作废失效。

#### （7）激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不能归属，并作废失

效。

- 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.其他情况

其他未说明的情况由薪酬委员会认定，并确定其处理方式。

据此，本所律师认为，本次股权激励计划已明确规定了本次股权激励计变更、终止的情形以及公司发生控制权变更、合并、分立，和激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时的处理措施，符合《管理办法》第九条第（十二）项之规定。

## （十二）公司与激励对象的权利与义务

根据《激励计划（草案）》第十三章之规定，就本次股权激励计划，公司及激励对象各自的权利义务作如下规定：

### 1.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归属的资格。若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件，经公司董事会批准，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。

（2）公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作。若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格；或者激励对象触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职等行为严重损害公司利益

或声誉的，经公司董事会批准，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) 公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

(4) 公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票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。

(5) 公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

(6) 公司应当根据本激励计划和中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定，为满足归属条件的激励对象办理限制性股票归属登记事宜。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完成限制性股票归属登记事宜并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

(7) 法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

## 2.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) 激励对象有权且应当按照本激励计划的规定获得可归属的限制性股票。

(3) 激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

(4) 激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属登记前不得转让、用于担保或偿还债务。

(5) 激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属登记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。

(6) 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他税费。



(7) 激励对象承诺，若因公司信息披露文件中存在虚假记载、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，激励对象应当按照所作承诺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，将因股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

(8) 激励对象在本激励计划实施中出现《上市规则》第 10.4 条规定的不得成为激励对象的情形时，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

(9) 如激励对象在归属权益后离职的，应符合公司内部关于竞业禁止的相关规定。具体按公司与激励对象签署的《限制性股票授予协议书》执行。

(10) 法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

### 3. 争议解决机制

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《限制性股票授予协议书》。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。

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《限制性股票授予协议书》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，应提交公司住所地有管辖权的人民法院诉讼解决。

公司确定本激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的劳动合同或聘用合同确定对员工的劳动关系或聘用关系。

据此，本所律师认为，本次股权激励计划已明确规定了双方的权利义务，该等权利义务不存在违反法律法规情形，符合《管理办法》第九条第（十三）项、第（十四）项、第二十条和其他有关法律法规之规定。

### （十三）本次股权激励计划内容的完整性

根据《激励计划（草案）》，本所律师认为，该计划已对本次股权激励计划

的目的、激励对象的确定依据和范围、股权激励计划授予的权益数量等重要事项作出明确规定或说明，其内容完整，符合《管理办法》第九条之规定。

综上，本所律师认为，本次股权激励计划的相关内容符合《公司法》《管理办法》《上市规则》和《自律监管指南》等有关规定。

### 三、本次股权激励计划履行的法定程序

#### （一）本次股权激励计划已经履行的程序

经本所律师核查，就本次股权激励计划，伟思医疗已经履行了以下法定程序：

1.公司薪酬委员会拟定了《激励计划（草案）》《公司考核管理办法》，并将该《激励计划（草案）》《公司考核管理办法》提交公司第四届董事会第三次会议审议。

2.2025年4月24日，公司召开第四届董事会第三次会议，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股权激励相关事宜的议案》等议案。

4.2025年4月24日，公司召开第四届监事会第三次会议，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》《关于核实<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》等议案。

监事会出具《南京伟思医疗科技股份有限公司监事会关于公司2025年限制性股票激励计划（草案）的核查意见》，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，包括：（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。公司具备实施股权激励计划的主体资格。

2、公司 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）所确定的激励对象具备《公司法》《证券法》《上市规则》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格，且不存在下列情形：（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。本次激励对象未包括公司的独立董事、监事。本次激励对象均符合《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件，符合本激励计划规定的激励对象范围，其作为本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

3、本激励计划的制定、审议流程和内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规及规范性文件的规定；对各激励对象限制性股票的授予安排、归属安排（包括授予数量、授予日、授予价格、任职期限要求、归属条件等事项）未违反有关法律、法规的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。本激励计划的相关议案尚需提交公司股东大会审议通过后方可实施。

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健全公司的激励机制，完善激励与约束相结合的分配机制，使经营者和股东形成利益共同体提高管理效率与水平，有利于公司的可持续发展，且不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形。

综上所述，我们一致同意公司实行本激励计划。”

## （二）本次股权激励计划尚需履行的程序

根据《管理办法》的有关规定，就本次股权激励计划，伟思医疗仍需履行下列程序：

1.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，说明是否存在内幕交易行为；

2.公司应在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名和职务，公示期不少于10日，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；

3.公司召开股东大会，本次股权激励计划尚需出席公司股东大会的股东所持表决权的2/3以上通过。除上市公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东以外，其他股东的投票情况应当单独统计并予以披露。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；

4.股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当持相关文件到上交所办理信息披露事宜，董事会根据股东大会授权办理股权激励具体事宜（包括但不限于授予和归属等事项）。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司已就本次股权激励计划履行了必要的法定程序，符合《管理办法》实施程序的有关规定。但是，公司还应根据《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定履行其他尚需履行的后续程序。

#### 四、本次股权激励对象的确定

根据《激励计划（草案）》，激励对象确定的法律依据是根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》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。激励对象确定的职务依据是在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

经本所律师核查，本次激励计划对象不包括伟思医疗独立董事、监事以及外籍员工，亦不存在《管理办法》第八条和《上市规则》规定的限制情形。据此，本所律师认为，本激励计划的激励对象的确定符合《管理办法》和《上市规则》的相关规定。

## 五、本次股权激励计划的信息披露

经本所律师核查，公司于2025年4月24日召开第四届董事会第三次会议，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股权激励相关事宜的议案》等议案。公司将按照规定在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）上公示《激励计划（草案）》及其摘要、董事会决议、监事会决议等。

据此，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司已就本次股票激励计划履行了相关的信息披露义务，符合《管理办法》和《自律监管指南》的相关规定。此外，随着本激励计划的实施和后续进展，公司尚需按照相关规定履行相应的信息披露义务。

## 六、公司未对激励对象提供财务资助

根据《激励计划（草案）》，激励对象的资金来源为激励对象自筹资金，公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

据此，本所律师认为，公司并未为本次股权激励计划的激励对象提供财务资助，其资金来源合法合规，符合《管理办法》第二十一条之规定。

## 七、本次股权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

经本所律师核查，本所律师认为：

1.本次股权激励计划的主要内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定；

2.本次股权激励计划的实施目的系为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住核心管理、技术和业务人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现；

3.本次激励计划激励对象购买获授标的股票所需资金将由激励对象自筹解决，不存在由公司通过提供财务资助或担保方式解决的情形；

4.本次激励计划除规定了标的股票的授予条件、归属条件以外，还特别规定了激励对象所获授标的股票的归属必须满足的业绩条件，将激励对象与公司及全体股东的利益直接挂钩。

同时，公司监事会已发表意见，认为本次股权激励计划有利于公司的持续健康发展，不会损害公司及全体股东的利益。综上，本所律师认为，本次股权激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益的情形，并未违反相关法律、行政法规的规定。

## 八、关联董事的回避表决

根据《激励计划（草案）》，并经本所律师核查，董事王志愚、陈莉莉、张辉系 2025 年限制性股票激励计划的激励对象，关联董事已回避表决。

## 九、结论性意见

综上所述，本所律师认为：

1.伟思医疗具备实施本次股权激励计划的主体资格；

2.本次股权激励计划的相关内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定；

3.就本次股权激励计划，公司已履行了必要的法定审批程序及必要的信息披露程序，在本激励计划经公司股东大会审议批准后，公司尚需按照相关的规定继续履行后续的信息披露义务；

4.本次激励计划激励对象的确定合法合规，激励对象购买获授标的股票所需资金将由激励对象自筹解决，不存在由公司通过提供财务资助或担保方式解决的情形；

5.本次股权激励计划不存在损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形，但尚需经公司股东大会批准后方可实施；

6.公司关联董事在审议本次激励计划相关议案时，履行了回避义务。

（以下无正文）

(此页无正文，为《江苏世纪同仁律师事务所关于南京伟思医疗科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》之签署页)



江苏世纪同仁律师事务所

负责人：许成宝

经办律师：

徐荣荣

齐凯兵

2025 年 4 月 24 日

所