
北京市嘉源律师事务所
关于江苏亚虹医药科技股份有限公司
2022 年限制性股票激励计划
首次授予第二个归属期
及预留授予第一个归属期归属条件成就
暨部分限制性股票作废事项的法律意见书



嘉源律师事务所
JIA YUAN LAW OFFICES

西城区复兴门内大街 158 号远洋大厦 4 楼
中国·北京



致：江苏亚虹医药科技股份有限公司

北京市嘉源律师事务所
关于江苏亚虹医药科技股份有限公司
2022 年限制性股票激励计划
首次授予第二个归属期
及预留授予第一个归属期符合归属条件
暨部分限制性股票作废事项的法律意见书

嘉源(2025)-05-207

敬启者：

北京市嘉源律师事务所（以下简称“本所”）接受江苏亚虹医药科技股份有限公司（以下简称“亚虹医药”或“公司”）的委托，担任亚虹医药实施2022年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的专项法律顾问，就本激励计划首次授予第二个归属期及预留授予第一个归属期归属条件成就（以下简称“本次归属”）暨部分限制性股票作废事项（以下简称“本次作废”）出具法律意见书。

本法律意见书系依据《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》”）、《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》（以下简称“《自律监管指南》”）等法律、行政法规、中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）、上海证券交易所发布的有关规范性文件及《江苏亚虹医药科技股份有限公司章程》的有关规定出具。

为出具本法律意见书，本所查阅了《江苏亚虹医药科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划》（以下简称“《激励计划》”）及其摘要、《江苏亚虹医药科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“《考核管理办法》”）等与本次相关的文件或资料，并就有关事项向公司有关人员作了

询问并进行了必要的讨论。

在前述调查过程中,本所得到公司如下保证:公司已提供了本所认为出具本法律意见书必需的、真实、准确、完整的原始书面材料、副本材料或口头证言,不存在任何遗漏或隐瞒;其所提供的所有文件及所述事实均为真实、准确和完整;公司所提供的文件及文件上的签名和印章均是真实的;公司所提供的副本材料或复印件与原件完全一致。

本所依据本法律意见书出具日以前已经发生或存在的事实及国家正式公布、实施的法律、法规和规范性文件,并基于对有关事实的了解和对法律的理解发表法律意见。

本法律意见书仅对本次归属及本次作废相关法律事项的合法合规性发表意见。

本法律意见书仅供亚虹医药为本次归属及本次作废事项之目的使用,未经本所书面同意,不得用作任何其他目的。

本所同意将本法律意见书作为本次归属及本次作废的必备法律文件之一,随其他申请材料一起上报或公开披露,并依法对出具的法律意见书承担相应的法律责任。

基于上述内容,本所经办律师根据相关法律法规的要求,按照我国律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神,对本次归属及本次作废相关事项发表法律意见如下:

一、 本次归属及本次作废的批准和授权

1. 2022年7月27日,公司召开第一届董事会第十二次会议,审议通过了《关于公司<2022年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》《关于公司<2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理2022年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等相关议案。拟作为本激励计划激励对象的董事PAN KE、ZHUANG CHENGFENG JOHN在董事会审议本激励计划相关议案时回避表决。
2. 2022年7月27日,公司独立董事对《江苏亚虹医药科技股份有限公司2022

年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要、本激励计划设定指标的的科学性和合理性发表了独立意见，认为公司本激励计划有利于公司的持续发展，有利于对核心人才形成长效激励机制，不存在损害公司及全体股东尤其是中小股东利益的情形。公司本激励计划所授予的激励对象均符合法律法规和规范性文件所规定的成为限制性股票激励对象的条件；认为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。全体独立董事同意公司实施本激励计划，并同意公司董事会将该事项提交股东大会审议。

3. 2022年7月27日，公司召开第一届监事会第十次会议，审议通过了《关于公司<2022年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于核实公司<2022年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》，并出具了《关于公司2022年限制性股票激励计划（草案）的核查意见》。
4. 2022年7月28日，公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《江苏亚虹医药科技股份有限公司关于召开2022年第一次临时股东大会的通知》和《江苏亚虹医药科技股份有限公司关于独立董事公开征集委托投票权的公告》，独立董事秦扬文先生作为征集人，就公司拟于2022年8月15日召开的2022年第一次临时股东大会审议的股权激励相关议案向公司全体股东征集投票权。
5. 2022年7月28日至2022年8月6日，公司对本次激励计划拟首次授予激励对象的姓名和职务在公司内部进行了公示。2022年8月9日，公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《监事会关于公司2022年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》。根据公司监事会出具的《江苏亚虹医药科技股份有限公司监事会关于公司2022年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》，在公示期内，公司监事会未收到任何员工对本激励计划拟激励对象名单提出异议。
6. 2022年8月15日，公司召开2022年第一次临时股东大会，审议通过了《关于公司<2022年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理2022年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等

相关议案。公司实施本次激励计划获得股东大会批准，董事会被授权确定限制性股票授予日、在激励对象符合条件时向激励对象授予限制性股票并办理授予限制性股票所必需的全部事宜。关联股东在股东大会审议本激励计划相关议案时回避表决。

7. 2022年8月16日，公司于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露了《关于2022年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。根据该自查报告，在本次激励计划草案公开披露前6个月内，未发现内幕信息知情人利用本激励计划有关内幕信息进行股票买卖的行为和泄露本激励计划有关内幕信息的情形，所有核查对象的行为均符合《管理办法》的相关规定，均不存在内幕交易的行为。
8. 根据《激励计划》及公司2022年第一次临时股东大会对董事会的授权，2022年8月22日，公司召开第一届董事会第十三次会议，审议通过了《关于调整2022年限制性股票激励计划相关事项的议案》和《关于向2022年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》。鉴于本激励计划拟首次授予的1名激励对象因离职失去激励资格，公司对本激励计划授予权益数量及首次授予激励对象名单进行调整。本次调整后，本激励计划的授予总量由983.62万股调整为983.30万股，首次授予的限制性股票数量由786.90万股调整为786.58万股，首次授予的激励对象由134人调整为133人。除上述调整内容外，本次实施的激励计划其他内容与公司2022年第一次临时股东大会审议通过的《激励计划》一致。董事会认为本激励计划的首次授予条件已经成就，同意确定以2022年8月22日为首次授予日，授予价格为6.79元/股，向133名激励对象授予786.58万股限制性股票。作为本次授予对象的董事PAN KE、ZHUANG CHENGFENG JOHN、江新明在董事会审议本次调整和本次授予相关议案时回避表决。
9. 2022年8月22日，公司独立董事对《关于调整2022年限制性股票激励计划相关事项的议案》和《关于向2022年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》发表了独立意见，认为本次调整在公司2022年第一次临时股东大会授权范围内，调整的程序合法合规，不存在损害公司及股东利益的情形。本次调整后的激励对象均符合《管理办法》及公司本次激励计划规定的激励对象条件，其作为本激励计划的激励对象资格合法、有效，同意公司对本激励计划相关事项的调整；公司本次授予条件已经成就，一致同意公司实施本次授予。

10. 2022年8月22日，公司召开第一届监事会第十一次会议，审议通过了《关于调整2022年限制性股票激励计划相关事项的议案》和《关于向2022年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》，监事会认为公司本次调整符合《管理办法》及本激励计划的相关规定，不存在损害公司股东利益的情形。本次调整后的激励对象均符合《管理办法》及本激励计划规定的激励对象条件，其作为本激励计划的激励对象资格合法、有效；同意公司本激励计划的首次授予日为2022年8月22日，并同意以6.79元/股的授予价格向133名激励对象授予786.58万股限制性股票；并出具了《监事会关于2022年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的核查意见（截止首次授予日）》。
11. 根据《激励计划》及公司2022年第一次临时股东大会对董事会的授权，2023年8月8日，公司召开第一届董事会第十九次会议，审议通过了《关于向2022年限制性股票激励计划激励对象授予预留部分限制性股票的议案》，本激励计划预留授予条件已成就，同意公司以2023年8月8日为预留授予日，授予价格为6.79元/股，向18名激励对象授予192.50万股限制性股票，剩余未授予的预留部分4.22万股限制性股票不再授予，自动失效。同日，公司独立董事对《关于向2022年限制性股票激励计划激励对象授予部分预留限制性股票的议案》发表了独立意见，认为公司本次授予条件已成就，一致同意公司实施本次授予。
12. 2023年8月8日，公司召开了第一届监事会第十七次会议，审议通过了《关于向2022年限制性股票激励计划激励对象授予预留部分限制性股票的议案》，本激励计划预留授予条件已成就，同意公司以2023年8月8日为预留授予日，授予价格为6.79元/股，向18名激励对象授予192.50万股限制性股票，剩余未授予的预留部分4.22万股限制性股票不再授予，自动失效。公司监事会对预留授予激励对象名单进行了核实并出具了《监事会关于2022年限制性股票激励计划预留授予激励对象名单的核查意见（截止预留授予日）》。
13. 根据《激励计划》及公司2022年第一次临时股东大会对董事会的授权，2024年8月28日，公司召开第二届董事会第八次会议，审议通过了《关于作废2022年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》，鉴于公司本激励计划首次授予的激励对象中25名激励对象因离职已不具备激励对象资格，其已授予但尚未归属的限制性股票不得归属并由公司作废处理，共计235.43万股。《激励计划》首次授予部分第一个归属期于

2024年8月22日届满，因第一个归属期届满未归属，公司拟作废已授予但尚未归属的限制性股票共220.46万股。关联董事PAN KE、ZHUANG CHENGFENG JOHN、江新明、杨明远回避表决。

14. 2024年8月28日，公司第二届监事会第五次会议审议通过了《关于作废2022年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》，鉴于公司本激励计划首次授予的激励对象中25名激励对象因离职已不具备激励对象资格，其已授予但尚未归属的限制性股票不得归属并由公司作废处理，共计235.43万股。《激励计划》首次授予部分第一个归属期于2024年8月22日届满，因第一个归属期届满未归属，公司拟作废已授予但尚未归属的限制性股票共220.46万股。
15. 根据《激励计划》及公司2022年第一次临时股东大会对董事会的授权，2025年6月20日，公司召开第二届董事会第十六次会议，审议通过了《关于作废2022年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》《关于2022年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》，同意公司作废本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票共计183.05万股；本激励计划可归属股票共计162.99万股。关联董事PAN KE、ZHUANG CHENGFENG JOHN、江新明、杨明远回避表决。
16. 2025年6月20日，公司第二届监事会第十二次会议审议通过了《关于作废2022年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》《关于2022年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》，同意公司作废本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票共计183.05万股；本激励计划可归属股票共计162.99万股。公司监事会出具了《江苏亚虹医药科技股份有限公司监事会关于2022年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期归属名单的核查意见》。

综上，本所认为：

截至本法律意见书出具之日，本激励计划的本次归属及本次作废已经取得必要的批准和授权，符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》及《激励计划》的相关规定。

二、 本次归属的具体情况

（一）归属期

根据《激励计划》的相关规定，本激励计划首次授予部分的第二个归属期为“自首次授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止”。本次激励计划首次授予日为2022年8月22日，因此首次授予的第二个归属期为2024年8月23日至2025年8月22日，本激励计划首次授予部分已进入第二个归属期。

根据《激励计划》的相关规定，本激励计划预留授予部分的第一个归属期为“自预留授予之日起12个月后的首个交易日至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止”。本次激励计划预留授予日为2023年8月8日，因此预留授予的第一个归属期为2024年8月9日至2025年8月8日，本激励计划预留授予部分已进入第一个归属期。

（二）归属条件及成就情况

根据《激励计划》，公司的公告文件及书面确认并经本所核查，本次归属的归属条件及其成就情况如下：

归属条件	成就情况
（一）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； 5、中国证监会认定的其他情形。	公司未发生前述情形，符合归属条件。
（二）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。	激励对象未发生前述情形，符合归属条件。
（三）归属期任职期限要求	本次归属的激

归属条件					成就情况																										
激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须在公司任职满 12 个月以上。					励对象均符合归属期任职期限要求。																										
<p>(四) 公司层面业绩考核要求</p> <p>首次授予限制性股票公司层面业绩考核目标如下表所示：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">归属期</th> <th rowspan="2">对应考核年度</th> <th>业绩考核目标 A</th> <th>业绩考核目标 B</th> <th>业绩考核目标 C</th> </tr> <tr> <th>归属 100%</th> <th>归属 75%</th> <th>归属 50%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第二个归属期</td> <td>2023</td> <td>公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 4 个； 3.取得医疗器械注册批件不少于 1 个。</td> <td>公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 3 个。</td> <td>公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 2 个。</td> </tr> </tbody> </table> <p>注：IND、NDA 包括扩展适应症；医疗器械注册包括进口医疗器械注册，下同。</p> <p>预留授予限制性股票公司层面业绩考核目标如下表所示：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">归属期</th> <th rowspan="2">对应考核年度</th> <th>业绩考核目标 A</th> <th>业绩考核目标 B</th> <th>业绩考核目标 C</th> </tr> <tr> <th>归属 100%</th> <th>归属 75%</th> <th>归属 50%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一个归属期</td> <td>2023</td> <td>公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 4 个；</td> <td>公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 3 个。</td> <td>公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 2 个。</td> </tr> </tbody> </table>					归属期	对应考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B	业绩考核目标 C	归属 100%	归属 75%	归属 50%	第二个归属期	2023	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 4 个； 3.取得医疗器械注册批件不少于 1 个。	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 3 个。	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 2 个。	归属期	对应考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B	业绩考核目标 C	归属 100%	归属 75%	归属 50%	第一个归属期	2023	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 4 个；	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 3 个。	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 2 个。	<p>根据公司的公告文件及确认，2022-2023 年度，公司累积申报并获得受理的 NDA 1 个；累积申报并获得受理的 IND 申请 4 个；取得医疗器械注册批件 1 个。因此，公司层面归属比例为 100%。</p>
归属期	对应考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B	业绩考核目标 C																											
		归属 100%	归属 75%	归属 50%																											
第二个归属期	2023	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 4 个； 3.取得医疗器械注册批件不少于 1 个。	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 3 个。	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 2 个。																											
归属期	对应考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B	业绩考核目标 C																											
		归属 100%	归属 75%	归属 50%																											
第一个归属期	2023	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 4 个；	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 3 个。	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 2 个。																											

归属条件					成就情况										
		3.取得医疗器械注册批件不少于1个。													
<p>若公司未满足上述业绩指标，所有激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。</p>															
<p>(五) 个人层面绩效考核要求</p> <p>公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个等级，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的实际归属的股份数量：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>考核结果</th> <th>优秀</th> <th>良好</th> <th>合格</th> <th>不合格</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>个人层面归属比例</td> <td>100%</td> <td>85%</td> <td>50%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>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股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。</p> <p>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，不可递延至以后年度。</p>					考核结果	优秀	良好	合格	不合格	个人层面归属比例	100%	85%	50%	0%	<p>1、本激励计划首次授予的108名激励对象中：15名激励对象离职、4名激励对象2023年个人层面绩效考核结果为不合格，对应个人层面归属比例为0%。本次符合归属条件的89名首次授予激励对象中：69名激励对象个人层面绩效考核结果为优秀，本期个人层面归属比例为100%；20名激励对象个人层面绩效考核结果为良好，本期个人层面归属比例为85%。</p> <p>2、本激励计划预留授予的18名激励对象中：8名激励对象离职。本次符合归属条件的10名预留授予激励对象中：6名激励对象个人层面绩效考核结果为</p>
考核结果	优秀	良好	合格	不合格											
个人层面归属比例	100%	85%	50%	0%											

归属条件	成就情况
	优秀，本期个人层面归属比例为 100%；4 名激励对象个人层面绩效考核结果为良好，本期个人层面归属比例为 85%。

（三）本次归属的限制性股票数量

根据公司第二届董事会第十六次会议及第二届监事会第十二次会议审议通过的《关于作废2022年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》《关于2022年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》，本激励计划首次授予部分共89名激励对象归属条件成就，可归属的限制性股票数量为132.61万股；本激励计划预留授予部分共10名激励对象归属条件成就，可归属的限制性股票数量为30.38万股，其中：

1、首次授予部分第二个归属期激励对象名单及归属情况

序号	姓名	国籍	职务	已获授的限制性股票数量（万股）	可归属数量（万股）	可归属数量占已获授的限制性股票数量的比例
一、董事、高级管理人员						
1	PAN KE	美国	董事长、总经理、核心技术人员	130.00	33.15	25.50%
2	ZHUANG CHENGFENG JOHN	美国	董事、副总经理	22.50	5.74	25.50%
3	江新明	中国	董事	22.50	6.75	30.00%
4	杨明远	中国	董事、财务负责人、董事会秘书	8.00	2.40	30.00%
二、核心技术人员						
1	吴亮	中国	核心技术人员	7.00	2.10	30.00%

序号	姓名	国籍	职务	已获授的限制性股票数量(万股)	可归属数量(万股)	可归属数量占已获授的限制性股票数量的比例
2	刘江华	中国	核心技术人员	3.00	0.90	30.00%
3	孙巧玲	中国	核心技术人员	7.00	2.10	30.00%
三、其他激励对象						
董事会认为需要激励的其他人员——中国籍员工(79人)				148.72	43.85	29.49%
董事会认为需要激励的其他人员——外籍员工(3人)				121.00	35.63	29.44%
合计				469.72	132.61	28.23%

注：(1) 根据公司的公告文件，原核心技术人员YUSHEN GUO先生因已过退休年龄，不再担任部门管理职务，公司已通过返聘形式继续聘请YUSHEN GUO先生作为高级技术顾问，不再认定其为公司核心技术人员。

(2) 上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

2、预留授予部分第一个归属期激励对象名单及归属情况

序号	姓名	国籍	职务	已获授的限制性股票数量(万股)	可归属数量(万股)	可归属数量占已获授的限制性股票数量的比例
一、董事、高级管理人员						
/	/	/	/	/	/	/
二、核心技术人员						
/	/	/	/	/	/	/
三、其他激励对象						
董事会认为需要激励的其他人员——中国籍员工(9人)				56.00	26.88	47.99%
董事会认为需要激励的其他人员——外籍员工(1人)				7.00	3.50	50.00%
合计				63.00	30.38	48.21%

注：上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

综上，本所认为：

截至本法律意见书出具之日，本次归属的归属条件已经成就，符合《公司法》《证券法》《管理办法》及《激励计划》的相关规定。

三、 本次作废的具体情况

根据公司提供的资料和书面确认、《激励计划》及《考核管理办法》的相关规定、公司2022年第一次临时股东大会的授权及公司第二届董事会第十六次会议及第二届监事会第十二次会议审议通过的《关于作废2022年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》，本次作废的具体情况如下：

1. 鉴于本激励计划首次授予的激励对象中15名激励对象、预留授予的激励对象中8名激励对象因离职已不具备激励对象资格，其已授予但尚未归属的限制性股票不得归属并由公司作废处理，共计168.88万股。
2. 鉴于本激励计划首次授予的激励对象中有20名激励对象2023年个人层面绩效考核结果为良好，其第二个归属期对应的个人层面归属比例为85%；4名激励对象2023年个人层面绩效考核结果为不合格，其第二个归属期对应的个人层面归属比例为0%，上述激励对象对应已获授但尚未归属的限制性股票不得归属并由公司作废处理，共计13.04万股。
3. 鉴于本激励计划预留授予的激励对象中有4名激励对象2023年个人层面绩效考核结果为良好，其第一个归属期对应的个人层面归属比例为85%，上述激励对象对应已获授但尚未归属的限制性股票不得归属并由公司作废处理，共计1.13万股。

综上，本次作废的限制性股票数量为183.05万股。

综上，本所认为：

截至本法律意见书出具之日，本次作废符合《公司法》《证券法》《管理办法》及《激励计划》的相关规定。

四、 本次归属及本次作废的信息披露

根据公司的确认，公司将按照规定及时披露第二届董事会第十六次会议决

议、第二届监事会第十二次会议决议等与本次归属及本次作废事项相关的公告文件。随着本激励计划的进展，公司仍将按照法律、行政法规、规范性文件的相关规定继续履行相应信息披露义务。

综上，本所认为：

截至本法律意见书出具之日，公司已就本次归属及本次作废相关事项的履行了现阶段必要的信息披露义务，符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》的相关规定。随着本激励计划的进展，公司仍将按照法律、行政法规、规范性文件的相关规定继续履行相应信息披露义务。

五、 结论意见

综上所述，本所认为：

1. 截至本法律意见书出具之日，本激励计划的本次归属及本次作废已经取得必要的批准和授权，符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》及《激励计划》的相关规定。
2. 截至本法律意见书出具之日，本次归属的归属条件已经成就，符合《公司法》《证券法》《管理办法》及《激励计划》的相关规定。
3. 截至本法律意见书出具之日，本次作废符合《公司法》《证券法》《管理办法》及《激励计划》的相关规定。
4. 截至本法律意见书出具之日，公司已就本次归属及本次作废相关事项的履行了现阶段必要的信息披露义务，符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》的相关规定。随着本激励计划的进展，公司仍将按照法律、行政法规、规范性文件的相关规定继续履行相应信息披露义务。

本法律意见书正本叁份。

（以下无正文）

（此页无正文，系《北京市嘉源律师事务所关于江苏亚虹医药科技股份有限公司2022 年限制性股票激励计划首次授予第二个归属期及预留授予第一个归属期归属条件成就暨部分限制性股票作废事项的法律意见书》的签字页）



负责人：颜羽 颜羽

经办律师：傅扬远 傅扬远

盛也晴 盛也晴

2025 年 6 月 20 日