

证券代码：688617

证券简称：惠泰医疗

公告编号：2026-024

深圳惠泰医疗器械股份有限公司

关于向 2026 年限制性股票激励计划激励对象 首次授予限制性股票的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

- 股权激励权益首次授予日：2026 年 4 月 14 日
- 股权激励权益首次授予数量：1,780,501 股
- 股权激励方式：第二类限制性股票

《深圳惠泰医疗器械股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划》（以下简称《激励计划》或“本激励计划”）规定的公司 2026 年限制性股票授予条件已经成就，根据深圳惠泰医疗器械股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年年度股东会授权，公司于 2026 年 4 月 14 日召开第三届董事会薪酬与考核委员会第四次会议和第三届董事会第五次会议，审议通过了《关于向 2026 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》，确定以 2026 年 4 月 14 日为首次授予日，以 240.00 元/股的授予价格向 663 名激励对象首次授予 1,780,501 股限制性股票。现将有关事项说明如下：

一、权益授予情况

（一）本次权益授予已履行的决策程序和信息披露情况

1、2026 年 3 月 23 日，公司召开第三届董事会薪酬与考核委员会第三次会议，审议通过了《关于〈深圳惠泰医疗器械股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈深圳惠泰医疗器械股份有限公司 2026

年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的议案》，公司董事会薪酬与考核委员会对本激励计划的相关事项进行核实并出具了相关核查意见。

同日，公司召开第三届董事会第四次会议，审议通过了《关于〈深圳惠泰医疗器械股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈深圳惠泰医疗器械股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》及《关于提请公司股东会授权董事会或董事会授权人士办理股权激励计划相关事宜的议案》。

2、2026 年 3 月 26 日至 2026 年 4 月 4 日，公司对本激励计划的首次授予拟激励对象名单在公司内部进行了公示。公示期间，公司董事会薪酬与考核委员会未收到任何员工对本激励计划首次授予拟激励对象提出的异议。2026 年 4 月 9 日，公司在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《深圳惠泰医疗器械股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于公司 2026 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及公示情况说明》（公告编号：2026-019）。

3、2026 年 4 月 14 日，公司召开 2025 年年度股东会，审议通过了《关于〈深圳惠泰医疗器械股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈深圳惠泰医疗器械股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》及《关于提请公司股东会授权董事会或董事会授权人士办理股权激励计划相关事宜的议案》，并于 2026 年 4 月 15 日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《深圳惠泰医疗器械股份有限公司关于 2026 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》（公告编号：2026-021）。

4、2026 年 4 月 14 日，公司召开的第三届董事会第五次会议与第三届董事会薪酬与考核委员会第四次会议审议通过了《关于向 2026 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》。薪酬与考核委员会对首次授予的激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

（二）本次实施的股权激励计划与股东会审议通过的股权激励计划差异情况

本次实施的激励计划内容与公司 2025 年年度股东会审议通过的激励计划一致。

(三) 董事会关于符合授予条件的说明，董事会薪酬与考核委员会发表的明确意见

1、董事会对本次授予是否满足条件的相关说明

根据《激励计划》中的规定，同时满足下列条件时，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，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。

公司董事会经过认真核查，确定公司和激励对象均未出现上述任一情形，亦不存在不能授予或不得成为激励对象的其他情形，认为本激励计划授予条件已经成就。

2、董事会薪酬与考核委员会对本次授予是否满足条件的相关说明

董事会薪酬与考核委员会对本激励计划授予条件是否成就进行核查，认为：

公司不存在《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）等法律、法规及规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。

本激励计划首次授予的激励对象均为公司 2025 年年度股东会审议通过的本激励计划确定的激励对象，具备《公司法》等法律、法规及规范性文件和《公司章程》规定的任职资格，符合《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》）规定的激励对象条件，符合公司《激励计划》规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划首次授予激励对象的主体资格合法、有效。

根据公司 2025 年年度股东会的授权，公司董事会确定的本激励计划授予日符合《管理办法》《激励计划》中有关授予日的相关规定。

综上，公司董事会薪酬与考核委员会认为公司本激励计划规定的授予条件已经成就，同意公司以 2026 年 4 月 14 日为首次授予日，并以 240.00 元/股的授予价格向符合授予条件的 663 名激励对象首次授予限制性股票 1,780,501 股。

（四）本次权益授予的具体情况

1、首次授予日：2026 年 4 月 14 日。

2、首次授予数量：1,780,501 股。

3、首次授予人数：663 人。

4、授予价格：240.00 元/股。

5、标的股票来源：公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票和/或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。

6、激励计划的有效期、行使权益期限或安排情况。

(1) 有效期

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 60 个月。

(2) 归属安排

本激励计划授予的第二类限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，归属前激励对象为公司骨干员工，其获得的限制性股票不得在下列期间内归属：

①公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算，至公告前 1 日；

②公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；

③自可能对本公司股票交易价格或者投资决策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。

对于 A 类激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
首次授予第一个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%
首次授予第二个归属期	自首次授予之日起 48 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 60 个月内的最后一个交易日止	50%

对于 A 类激励计划，预留授予如在 2026 年第三季度报告披露日（含当日）之前完成，则归属安排和首次授予相同，若预留授予在 2026 年第三季度报告披露日之后完成，则预留授予的归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
预留授予第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予第二个归属期	自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	50%

对于 B 类激励计划，首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
首次授予第一个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	40%
首次授予第二个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	30%
首次授予第三个归属期	自首次授予之日起 48 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 60 个月内的最后一个交易日止	30%

对于 B 类激励计划，预留授予如在 2026 年第三季度报告披露日（含当日）之前完成，则归属安排和首次授予相同，若预留授予在 2026 年第三季度报告披露日之后完成，则预留授予的归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
------	------	------------------

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
预留授予第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
预留授予第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予第三个归属期	自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

激励对象根据本激励计划获授的第二类限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票由于资本公积金转增股本、股份拆细、配股、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时第二类限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

7、授予激励对象名单及授予情况：

序号	姓名	国籍	职务	获授的 A 类计划限制性股票数量(股)	获授的 B 类计划限制性股票数量(股)	合计获授股票数量(股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员、核心业务人员								
1	戴振华	中国	董事、常务副总经理	52,854	13,957	66,811	3.04%	0.047%
2	韩永贵	中国	副总经理、核心技术人员	12,112	3,489	15,601	0.71%	0.011%
3	桂琦寒	中国	财务负责人	30,281	8,723	39,004	1.77%	0.028%
4	刘芳远	中国	副总经理	24,225	6,979	31,204	1.42%	0.022%
5	王卫	中国	副总经理	49,055	10,468	59,523	2.71%	0.042%
6	张勇	中国	副总经理、核心技术人员	30,281	8,723	39,004	1.77%	0.028%
小计				198,808	52,339	251,147	11.42%	0.178%
二、其他激励对象								
董事会认为需要激励的其他人员(657人)				637,983	891,371	1,529,354	69.52%	1.084%
首次授予限制性股票数量合计				836,791	943,710	1,780,501	80.93%	1.262%

三、预留部分	/	/	419,499	19.07%	0.297%
合计	/	/	2,200,000	100.00%	1.560%

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本公司股票均累计未超过公司股本总额的 1.00%。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 20.00%。2、在激励股份授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授股份的，由董事会对授予数量作相应调整，可以将该激励对象放弃的股票份额直接调减或在其他激励对象之间进行分配或者调整至预留份额。3、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。

二、薪酬与考核委员会对激励对象名单的核实情况

1、本激励计划的首次授予激励对象均不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形；

2、本激励计划的首次授予激励对象不包括公司独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东及其配偶、子女、父母。

3、本激励计划首次授予的激励对象人员名单与公司 2025 年年度股东会批准的本激励计划中规定的激励对象范围相符。

4、本激励计划的首次授予激励对象符合《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》《上市规则》等法律、法规和规范性文件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。

综上，董事会薪酬与考核委员会同意公司本激励计划的首次授予激励对象名单，同意公司本激励计划的首次授予日为 2026 年 4 月 14 日，并同意以 240.00 元/股的授予价格向符合条件的 663 名激励对象首次授予 1,780,501 股限制性股票。

三、激励对象为董事、高级管理人员的，在限制性股票授予日前 6 个月卖出公司股份情况的说明

经公司自查，参与本激励计划的董事、高级管理人员在授予日前 6 个月不存在卖出公司股票的行为。

四、会计处理方法与业绩影响测算

按照《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》的规定，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息做出最佳估计，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，

将当期取得的职工服务计入相关成本或费用和资本公积。

（一）限制性股票的公允价值及确定方法

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例-授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。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，公司选择 Black-Scholes 模型（B-S 模型）作为定价模型，以 2026 年 4 月 14 日作为基准日，进行预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

1、标的股价：257.00 元/股（2026 年 4 月 14 日公司股票收盘价为 257.00 元/股，假设为授予日收盘价）；

2、有效期分别为：24 个月、36 个月、48 个月；

3、历史波动率：16.81%、15.83%、15.67%（采用上证指数近两年、三年、四年的年化波动率）；

4、无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用 2 年期、3 年期和 4 年期中债国债到期收益率）；

5、股息率：0.4695%（截至 2026 年 4 月 14 日的最近 12 个月股息率）

（二）预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据企业会计准则要求，本激励计划授予的限制性股票对各期会计成本的影响具体情况见下表：

单位：万元

授予的第二类 限制性股票数 量（万股）	预计激励成本	2026 年	2027 年	2028 年	2029 年	2030 年
178.05	6,886.47	1,666.53	2,499.80	1,572.07	888.52	259.56

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。2、上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。3、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由四舍五入所造成。

公司以目前信息初步估计，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时此次限制性股票激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性，并有效激发核心员工的积极性，从而提高经营效率，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

五、法律意见书的结论性意见

北京市嘉源律师事务所认为：

1、本次授予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、截至法律意见书出具之日，本激励计划首次授予条件已经成就，公司向本激励计划激励对象首次授予限制性股票符合《公司法》《证券法》《管理办法》及《激励计划》的相关规定。

3、本次授予的授予日、激励对象、授予数量及授予价格符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》及《激励计划》的相关规定。

4、截至法律意见书出具之日，公司就本次授予相关事项已履行的信息披露义务符合《公司法》《证券法》《管理办法》《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》的相关规定。随着本激励计划的进展，公司仍将按照法律、法规、规范性文件的相关规定继续履行相应信息披露义务。

六、上网公告附件

北京市嘉源律师事务所关于深圳惠泰医疗器械股份有限公司2026年限制性股票激励计划首次授予事项的法律意见书。

特此公告。

深圳惠泰医疗器械股份有限公司董事会

2026年4月15日