
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 年及 2024 年限制性股票激励计划
归属条件成就及作废部分限制性股票的
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 年及 2024 年限制性股票激励计划

归属条件成就及作废部分限制性股票的法律意见书

嘉源(2026)-01-217

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“2022年激励计划”）及2024年限制性股票激励计划（以下简称“2024年激励计划”）的专项法律顾问，就2022年激励计划首次授予部分第三个归属期、预留授予部分第二个归属期及2024年激励计划第一个归属期符合归属条件（以下合称“本次归属”）暨作废部分已授予但尚未归属的限制性股票事项（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和《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“《2022年激励计划》”）及其摘要、《江苏亚虹医药科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划》（以下简称“《2024年激励计划》”）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“《2022年考核管理办法》”）、《江苏亚虹医药科技

股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“《2024年考核管理办法》”）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

（一）2022年激励计划已履行的审批程序

1. 2022年7月27日，公司召开第一届董事会第十二次会议、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。
2. 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。
 3. 根据《2022年激励计划》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、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》。
 4. 根据《2022年激励计划》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、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》。
 5. 根据《2022年激励计划》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薪酬与考核委员会第二次会议、第二届董事会第八次会议、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》。
 6. 根据《2022年激励计划》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薪酬与考核委员会第五次会议、第二届董事会第十六次会议、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》。
 7. 根据《2022年激励计划》及公司2022年第一次临时股东大会对董事会的授权，2026年4月29日，公司召开第二届董事会薪酬与考核委员会第七次会议、第二届董事会第二十二次会议，审议通过了《关于作废部分已授予但

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三个归属期、预留授予部分第二个归属期及2024年限制性股票激励计划第一个归属期符合归属条件的议案》。

（二）2024年激励计划已履行的审批程序

1. 2024年8月28日，公司召开第二届董事会第八次会议、第二届监事会第五次会议，审议通过了《关于公司<2024年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024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2024年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等相关议案。
2. 2024年9月19日，公司召开2024年第二次临时股东大会，审议通过了《关于公司<2024年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024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2024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。
3. 根据《2024年激励计划》及公司2024年第二次临时股东大会对董事会的授权，2024年9月27日，公司召开第二届董事会第十一次会议、第二届监事会第七次会议，审议通过了《关于向2024年限制性股票激励计划激励对象授予限制性股票的议案》。
4. 根据《2024年激励计划》及公司2024年第二次临时股东大会对董事会的授权，2026年4月29日，公司召开第二届董事会薪酬与考核委员会第七次会议、第二届董事会第二十二次会议，审议通过了《关于作废部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》及《关于2022年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期、预留授予部分第二个归属期及2024年限制性股票激励计划第一个归属期符合归属条件的议案》。

综上，本所认为：

截至本法律意见书出具之日，2022年激励计划及2024年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《2022年激励计划》《2024年激励计划》的相关规定。

二、 本次归属的具体情况

（一）2022年激励计划归属的相关事项

1、归属期

根据《2022年激励计划》的规定，首次授予的第三个归属期为2025年8月23日至2026年8月22日；预留授予的第二个归属期为2025年8月9日至2026年8月8日。上述批次均已进入归属期。

2、归属条件及成就情况

根据《2022年激励计划》，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 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。	本次拟归属的激励对象均符合归属期任职期限要求。
（四）公司层面业绩考核要求 首次授予限制性股票公司层面业绩考核目标如下表所示：	根据公司的公告文件及确认，2022-2024

归属条件					成就情况
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%	
第三个归属期	2024	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2024 年度，公司累积营业收入不低于 1.5 亿元； 2.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 NDA 不少于 2 个； 3.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 6 个。	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2024 年度，公司累积营业收入不低于 1.2 亿元； 2.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 3.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 5 个。	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2024 年度公司，公司累积营业收入不低于 1 亿元； 2.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 3.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 3 个。	年度，公司累计营业收入为 2.16 亿元，累积申报并获得受理的 NDA 2 个，累积申报并获得受理的 IND 申请 6 个。因此，公司层面归属比例为 100%。

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。

预留授予限制性股票公司层面业绩考核目标如下表所示：

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	2024	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2024 年度，公司累积营业收入不低于 1.5 亿元； 2.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 NDA 不少于 2 个； 3.2022-2024 年度，累积申	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2024 年度，公司累积营业收入不低于 1.2 亿元； 2.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 3.2022-2024 年度，累积申	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2024 年度公司，公司累积营业收入不低于 1 亿元； 2.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 3.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 3 个。

归属条件					成就情况										
		报并获得受理的 IND 申请不少于 6 个。	报并获得受理的 IND 申请不少于 5 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>本次符合归属条件的 78 名首次授予激励对象中：65 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%；13 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>本次符合归属条件的 5 名预留授予激励对象中：4 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%；1 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>
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%											

3、归属具体情况

根据第二届董事会薪酬与考核委员会第七次会议、第二届董事会第二十二次会议审议通过的《关于2022年限制性股票激励计划首次授予部分第三个

归属期、预留授予部分第二个归属期及2024年限制性股票激励计划第一个归属期符合归属条件的议案》，本次符合归属条件的首次授予激励对象共计78名，可归属的限制性股票数量为133.820万股；符合归属条件的预留授予激励对象共计5名，可归属的限制性股票数量为9.775万股。

(1) 首次授予部分第三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	130.000	39.000	30.00%
2	ZHUANG CHENGFENG JOHN	美国	董事、副总经理	22.500	6.750	30.00%
二、核心技术人员						
1	吴亮	中国	核心技术人员	7.000	2.100	30.00%
2	孙巧玲	中国	核心技术人员	7.000	2.100	30.00%
3	刘江华	中国	核心技术人员	3.000	0.900	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(70人)				157.790	46.670	29.58%
董事会认为需要激励的其他人员——外籍员工(3人)				121.000	36.300	30.00%
合计				448.290	133.820	29.85%

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。

(2) 预留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						

/	/	/	/	/	/	/
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（4人）				18.000	6.275	34.86%
董事会认为需要激励的其他人员 ——外籍员工（1人）				7.000	3.500	50.00%
合计				25.000	9.775	39.10%

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。

（二）2024年激励计划归属的相关事项

1、归属期

根据《2024年激励计划》的规定，首次授予的第一个归属期为2025年9月28日至2026年9月27日。2024年激励计划已进入第一个归属期。

2、归属条件及成就情况

根据《2024年激励计划》，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；	激励对象未发生前述情形，符合归属条件。

归属条件		成就情况												
6、中国证监会认定的其他情形。														
<p>(三) 归属期任职期限要求</p> <p>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。</p>		本次拟归属的激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>公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：</p> <table border="1" data-bbox="367 515 1117 1187"> <thead> <tr> <th>归属期</th> <th>对应考核年度</th> <th>考核指标</th> <th>公司层面归属比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">第一个归属期</td> <td rowspan="3">2024</td> <td>2024 年营业收入，以不同的营业收入触发相应权重： 权重为 1.0，如果公司 2024 年营业收入超过 2 亿元； 权重为 0.8，如果公司 2024 年营业收入低于 2 亿元，但超过 1.6 亿元； 权重为 0，如果公司 2024 年营业收入低于 1.6 亿元。</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>2024 年申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>2024 年申报并获得受理的 IND 申请不少于 2 个</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table> <p>注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；2、不同适应症或不同国家、地区对应的 NDA、IND、上市批准、产品视为不同的 NDA、IND、上市批准、产品；3、完成对外合作交易，是指公司就对外授权处于各研发阶段、已申报上市或已上市产品（含 CSO 合作）签署正式交易协议；4、若考核指标涉及权重的，则该项考核指标公司层面的最终归属比例=公司层面归属比例×权重。</p> <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>		归属期	对应考核年度	考核指标	公司层面归属比例	第一个归属期	2024	2024 年营业收入，以不同的营业收入触发相应权重： 权重为 1.0，如果公司 2024 年营业收入超过 2 亿元； 权重为 0.8，如果公司 2024 年营业收入低于 2 亿元，但超过 1.6 亿元； 权重为 0，如果公司 2024 年营业收入低于 1.6 亿元。	50%	2024 年申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个	30%	2024 年申报并获得受理的 IND 申请不少于 2 个	20%	根据公司的公告文件及确认，2024 年度，公司营业收入 2.02 亿元，申报并获得受理的 NDA1 个，申报并获得受理的 IND 申请 2 个。因此，公司层面归属比例为 100%。
归属期	对应考核年度	考核指标	公司层面归属比例											
第一个归属期	2024	2024 年营业收入，以不同的营业收入触发相应权重： 权重为 1.0，如果公司 2024 年营业收入超过 2 亿元； 权重为 0.8，如果公司 2024 年营业收入低于 2 亿元，但超过 1.6 亿元； 权重为 0，如果公司 2024 年营业收入低于 1.6 亿元。	50%											
		2024 年申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个	30%											
		2024 年申报并获得受理的 IND 申请不少于 2 个	20%											
<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" data-bbox="335 1814 1133 1937"> <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>		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%	本次符合归属条件的 44 名激励对象中：40 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%；4 名激励对象个人层面绩效考核		
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
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。	结果为良好，本期个人层面归属比例为85%。

3、归属具体情况

根据第二届董事会薪酬与考核委员会第七次会议、第二届董事会第二十二次会议审议通过的《关于2022年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期、预留授予部分第二个归属期及2024年限制性股票激励计划第一个归属期符合归属条件的议案》，本次符合归属条件的激励对象共计44名，可归属的限制性股票数量为255.142万股。

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						
1	吴亮	中国	核心技术人员	43.550	21.775	50.00%
2	孙巧玲	中国	核心技术人员	43.550	21.775	50.00%
3	孙龙伟	中国	核心技术人员	43.550	21.775	50.00%
4	刘江华	中国	核心技术人员	3.630	1.815	50.00%
三、其他激励对象						
董事会认为需要激励的其他人员（40人）				408.860	188.002	45.98%
合计				543.140	255.142	46.98%

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《2022年激励计划》《2024年激励计划》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、《2022年激励计划》《2024年激励计划》《2022年考核管理办法》及《2024年考核管理办法》的相关规定、公司2022年第一次临时股东大会及2024年第二次临时股东大会的授权及公司第二届董事会薪酬与考核委员会第七次会议、第二届董事会第二十二次会议审议通过的《关于作废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：

（一）2022年激励计划部分限制性股票作废情况

1. 鉴于2022年激励计划首次授予的激励对象中14名激励对象、预留授予的激励对象中4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32.569万股。
2. 鉴于2022年激励计划首次授予的激励对象中有13名激励对象2024年个人层面绩效考核结果为良好，其第三个归属期对应的个人层面归属比例为85%；2名激励对象2024年个人层面绩效考核结果为不合格，其第三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0.667万股。
3. 鉴于2022年激励计划预留授予的激励对象中有1名激励对象2024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%；1名激励对象2024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2.725万股。

（二）2024年激励计划部分限制性股票作废情况

1. 鉴于2024年激励计划中，有22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288.870万股。
2. 鉴于2024年激励计划中，有4名激励对象因2024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%；2名激励对象

因2024年个人层面绩效考核结果为不合格，其第一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16.428万股。

综上，2022年激励计划、2024年激励计划合计作废失效限制性股票341.259万股。

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《2022年激励计划》《2024年激励计划》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二十二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2022年激励计划、2024年激励计划的进展，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2022年激励计划、2024年激励计划的进展，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，公司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《2022年激励计划》《2024年激励计划》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《2022年激励计划》《2024年激励计划》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《2022年激励计划》《2024年激励计划》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2022年激励计划、2024年激励计划的进展，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年及2024年限制性股票激励计划归属条件成就及作废部分限制性股票的法律意见书》的签字页）



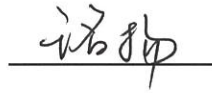
负责人：颜羽



经办律师：傅扬远



王名扬



2026年4月29日