

证券代码：600055

证券简称：万东医疗

编号：临 2025-025

北京万东医疗科技股份有限公司 关于向 2025 年股票期权激励计划激励对象 首次授予股票期权的公告

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、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示：

- 首次授予日：2025 年 5 月 21 日
- 授予数量：960 万份
- 行权价格：15.05 元/份

根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《北京万东医疗科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”或“激励计划（草案）”）等的相关规定，北京万东医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事会认为本次激励计划首次授予条件已经成就。根据公司 2024 年年度股东大会的授权，公司于 2025 年 5 月 21 日召开第十届董事会第八次会议、第十届监事会第八次会议，审议通过了《关于向 2025 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》，确定以 2025 年 5 月 21 日为首次授予日，向符合条件的 85 名激励对象首次授予股票期权 960 万份，行权价格为 15.05 元/份。现将有关情况公告如下：

一、本次激励计划已履行的审批程序和信息披露情况

1、2025 年 3 月 20 日，公司召开第十届董事会第六次会议，审议通过了《关于公司〈2025 年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、

《关于公司〈2025 年股票期权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 年股票期权激励计划相关事宜的议案》。

同日，公司召开第十届监事会第六次会议，审议通过了《关于公司〈2025 年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于公司〈2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》、《关于核实〈公司 2025 年股票期权激励计划激励对象名单〉的议案》，公司监事会对本次激励计划相关事项进行核查并出具了核查意见。

2、2025 年 3 月 28 日至 2025 年 4 月 8 日，公司在内部网站对 2025 年股票期权激励计划拟首次授予激励对象的姓名及职务进行了公示。截至公示期满，公司监事会未收到任何员工对本次拟激励对象提出的异议。2025 年 4 月 10 日，公司披露了《监事会关于股票期权激励计划激励对象名单的核查意见及公示情况说明》（公告编号：临 2025-015）。

3、2025 年 4 月 16 日，公司召开 2024 年年度股东大会，审议通过了《关于公司〈2025 年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于公司〈2025 年股票期权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 年股票期权激励计划相关事宜的议案》。公司 2025 年股票期权激励计划获得公司 2024 年年度股东大会批准，董事会被授权办理本次激励计划相关事宜。

2025 年 4 月 17 日，公司披露了《关于 2025 年股票期权激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》（公告编号：临 2025-017）。

4、2025 年 5 月 21 日，公司召开第十届董事会第八次会议、第十届监事会第八次会议，审议通过了《关于调整 2025 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单、授予数量以及行权价格的议案》、《关于向 2025 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》。该等议案已经公司董事会薪酬与考核委员会会议审议通过，监事会对调整后的激励对象名单

进行了核实并对本次调整及授予事项发表了同意的意见。

二、董事会对本次激励计划符合首次授予条件的说明

根据本次激励计划中股票期权授予条件的规定，激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

（一）公司未发生以下任一情形：

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。

（二）激励对象未发生以下任一情形：

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；

7、公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

经核查，董事会认为公司和本次激励计划首次授予激励对象均未出现上述任一情形，亦不存在《管理办法》及本次激励计划规定的不能授予或不得成为激励对象的其他情形，本次激励计划股票期权的首次授予条件已成就。

三、本次授予事项与股东大会审议通过的股权激励计划存在差异的说

明

鉴于公司 2 名激励对象因离职原因，已不再满足成为公司 2025 年股票期权激励对象的条件，所被授予的股票期权予以取消。董事会调整了公司 2025 年股票期权激励计划的首次授予的激励对象和期权数量，将 2025 年股票期权的首次授予的激励对象由 87 名变更为 85 名，首次授予的股票期权数量由 1,080 万份调整为 960 万份。

鉴于公司 2024 年度利润分配已经实施完成，根据公司 2025 年股票期权激励计划的规定，股票期权有效期内若发生资本公积金转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股、配股等事项，股票期权的行权价格将做相应调整。2024 年度利润分配方案实施完成后，2025 年股票期权激励计划首次授予的行权价格将由 15.18 元/份调整为 15.05 元/份。

除上述调整外，本次激励计划的其他内容与公司 2024 年年度股东大会审议通过的内容一致。

四、本次激励计划首次授予情况

- 1、激励方式：股票期权。
- 2、首次授予日：2025 年 5 月 21 日
- 3、首次授予数量：960 万份
- 4、行权价格：15.05 元/份
- 5、股票来源：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、激励计划有效期、等待期及行权安排情况

（1）有效期：本次激励计划有效期自股票期权首次授予日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 60 个月。

（2）等待期、行权期：本次激励计划首次和预留授予股票期权的等待期分别为自相应部分授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月。等待期满后为行权期。

首次授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

阶段名称	行权期间	行权比例
第一个行权期	自首次授予日起 12 个月后的首个交易日至首次授予日起 24 个月的最后一个交易日止	40%
第二个行权期	自首次授予日起 24 个月后的首个交易日至首次授予日起 36 个月的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自首次授予日起 36 个月后的首个交易日至首次授予日起 48 个月的最后一个交易日止	30%

若预留股票期权在公司 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

阶段名称	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留授予日起 12 个月后的首个交易日至预留授予日起 24 个月的最后一个交易日止	40%
第二个行权期	自预留授予日起 24 个月后的首个交易日至预留授予日起 36 个月的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自预留授予日起 36 个月后的首个交易日至预留授予日起 48 个月的最后一个交易日止	30%

若预留股票期权在公司 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

阶段名称	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留授予日起 12 个月后的首个交易日至预留授予日起 24 个月的最后一个交易日止	50%
第二个行权期	自预留授予日起 24 个月后的首个交易日至预留授予日起 36 个月的最后一个交易日止	50%

在上述约定期间因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

(3) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，行权考核年度为 2025-2027 年共 3 个会计年度，在各考核年度达成研发投入率且考核年度的营业收入不低于上一年度的情况下，以 2024 年度的营业收入 S_{2024} 为基数，对各考核年度营业收入进行考核。

首次及预留授予（若预留部分在公司 2025 年第三季度报告披露前授予）股票期权各年度业绩考核目标及行权比例如下表所示：

阶段名称	对应考核年度	研发投入率 (X)	营业收入 (Y)		行权比例 (Z)		
			触发值 (Yn)	目标值 (Ym)			
第一个行权期	2025	$X_{2025} \geq 18\%$	$Yn=Ym \times 85\%$	$Ym=S_{2024} \times (1+27.5\%)$	$Y \geq Ym$ 且不低于上一年度营业收入， $Z=100\%$	$Yn \leq Y < Ym$ 且不低于上一年度营业收入， $Z=85\%$	$Y < Yn$ $Z=0\%$
第二个行权期	2026	$X_{2026} \geq 15\%$	$Yn=Ym \times 85\%$	$Ym=S_{2024} \times (1+62\%)$			
第三个行权期	2027	$X_{2027} \geq 15\%$	$Yn=Ym \times 85\%$	$Ym=S_{2024} \times (1+120\%)$			

预留授予（若预留部分在公司 2025 年第三季度报告披露后授予）股票期权各年度业绩考核目标及行权比例如下表所示：

阶段名称	对应考核年度	研发投入率 (X)	营业收入 (Y)		行权比例 (Z)		
			触发值 (Yn)	目标值 (Ym)			
第一个行权期	2026	$X_{2026} \geq 15\%$	$Yn=Ym \times 85\%$	$Ym=S_{2024} \times (1+62\%)$	$Y \geq Ym$ 且不低于上一年度营业收入， $Z=100\%$	$Yn \leq Y < Ym$ 且不低于上一年度营业收入， $Z=85\%$	$Y < Yn$ $Z=0\%$
第二个行权期	2027	$X_{2027} \geq 15\%$	$Yn=Ym \times 85\%$	$Ym=S_{2024} \times (1+120\%)$			

注：1、上述“营业收入”指经审计的公司合并报表之营业收入；

2、计算营业收入及研发投入率指标时，若公司发生资产购买、出售、置换的行为，则应剔除相关行为产生的影响；

3、在研发投入率达标且考核年度的营业收入不低于上一年度的前提下，按照营业收入达成情况计算可行权比例。

（4）激励对象个人层面的绩效考核要求

除上述公司业绩考核目标外，激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，依据对应考核年度的考核结果确认行权比例。激励对象个人绩效考核评定分为 S、A、B、C、D 五个等级，对应的可行权情况如下：

考核结果	合格			不合格	
绩效评定	S	A	B	C	D
个人层面可行权比例	100%	100%	100%	0	0

激励对象当期可行权的股票期权数量=个人当期计划可行权额度×公司层面可行权比例 Z×个人层面可行权比例。

激励对象当期计划可行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，应当作废失效，不可递延至下一行权期。

7、激励对象名单及授予情况

本次股权激励首次授予人数为 85 人，首次授予股票期权分配情况如下：

姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划拟授出全部权益数量的比例	占授予时股本总额的比例
宋金松	董事、总裁	100	9.26%	0.14%
井晓权	副总裁、财务负责人	20	1.85%	0.03%
黄家祥	副总裁	20	1.85%	0.03%
欧云彬	董事会秘书	20	1.85%	0.03%
核心骨干人员（81 人）		800	74.07%	1.14%
预留授予		120	11.11%	0.17%

姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划拟授出全部权益数量的比例	占授予时股本总额的比例
合计		1,080	100%	1.54%

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。

五、监事会对激励对象名单核实情况

经核查，监事会认为：本次激励计划首次授予激励对象具备《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》和《公司章程》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格，符合《管理办法》等规定的激励对象条件和本次激励计划规定的激励对象范围，其作为公司本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效。公司和本次激励计划首次授予激励对象均未出现《管理办法》及本次激励计划规定的不能授予或不得成为激励对象的情形，本次激励计划的首次授予条件已经成就。董事会确定的首次授予日符合《管理办法》及本次激励计划中关于授予日的相关规定。因此，同意公司以 2025 年 5 月 21 日为首次授予日，向符合授予条件的 85 名激励对象首次授予 960 万份股票期权，行权价格为 15.05 元/份。

六、本次授予对公司财务状况的影响

（一）会计处理方法

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》的规定，公司将按照下列会计处理方法对公司股票期权激励计划的成本进行计量和核算：

1、授予日会计处理：公司在授予日不对股票期权进行会计处理。公司将在授予日采用“Black-Scholes”期权定价模型确定股票期权在授予日的公允价值。

2、等待期会计处理：公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入“资本公积—其

他资本公积”。

3、可行权日之后会计处理：不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4、行权日会计处理：根据行权情况，确认股本和股本溢价，同时将等待期内确认的“资本公积—其他资本公积”转入“资本公积—资本溢价”。

（二）股票期权价值估计

公司选择“Black-Scholes”模型计算期权的公允价值，并于 2025 年 5 月 21 日用该模型对拟首次授予的 960 万份股票期权的公允价值进行预测算。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：18.23 元/股；（2025 年 5 月 21 日收盘价）
- 2、有效期分别为:1 年、2 年、3 年(授权日至每期首个行权日的期限)
- 3、历史波动率: 20.1927%、17.1894%、16.1192% (上证指数最近 1 年、2 年、3 年的年化波动率)
- 4、无风险利率: 1.4483%、1.4834%、1.5041% (分别采用中债国债 1 年期、2 年期、3 年期到期收益率)
- 5、股息率:0.87%（采用公司最近 1 年的股息率）。

（三）对公司经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，并最终确认本次激励计划的股份支付费用，该等费用将在本次激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本次激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，预计本次激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予股票期权数量（万份）	需要摊销总费用（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）
960	3,570.45	1,514.87	1,369.91	559.18	126.47

注：上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本，实际会计成本除了与授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，实施本次激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响以经审计的数据为准。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。

经初步预计，实施本次激励计划产生的激励成本将对公司相关期间的经营业绩有所影响，但影响程度不大。与此同时，实施本次激励计划可以吸引和留住优秀人才，充分调动公司骨干员工的积极性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有利于公司的持续发展。

七、法律意见书结论性意见

北京市嘉源律师事务所认为：公司就本次授予事项已经取得现阶段必要的授权和批准，符合《公司法》《证券法》《管理办法》及《激励计划（草案）》的相关规定；本次授予的授予日符合《管理办法》及《激励计划（草案）》的相关规定；本次授予的授予条件已经满足，公司向本次激励计划激励对象首次授予股票期权符合《管理办法》及《激励计划（草案）》的相关规定。

八、独立财务顾问的专业意见

华泰联合证券有限责任公司认为：万东医疗本次股票期权激励计划的调整及首次授予事项已取得了必要的批准与授权，已履行的程序符合《管理办法》及公司 2025 年股票期权激励计划的规定。本次股票期权的授予日、行权价格、授予对象、授予数量等的确定符合《公司法》《证券法》《管理办法》及公司 2025 年股票期权激励计划等法律法规和规范性文件的规定，公司不存在不符合公司 2025 年股票期权激励计划规定的授予条件的情形，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

特此公告。

北京万东医疗科技股份有限公司

董事会

2025 年 5 月 22 日