
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相关事项的
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



释义

除非本法律意见书中另有所说明，下列词语在本法律意见书中的含义如下：

公司、惠泰医疗	指	深圳惠泰医疗器械股份有限公司
本激励计划	指	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
《激励计划（草案）》	指	《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）》
《实施考核管理办法》	指	《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》
《公司章程》	指	《深圳惠泰医疗器械股份有限公司章程》
本所	指	北京市嘉源律师事务所
立信	指	立信会计师事务所（特殊普通合伙）
《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》
《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
中国	指	中华人民共和国，为本法律意见书之目的，不包括香港特别行政区、澳门特别行政区及台湾地区
元	指	人民币元

致：深圳惠泰医疗器械股份有限公司

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相关事项的法律意见书

嘉源(2026)-01-145

敬启者：

本所接受惠泰医疗的委托，担任惠泰医疗实施本激励计划的专项法律顾问，就本激励计划相关事项出具本法律意见书。

本法律意见书系依据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等法律、行政法规、中国证监会、上交所发布的有关规范性文件及《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《激励计划（草案）》及其摘要、《实施考核管理办法》《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激励对象名单》、公司相关董事会会议决议、董事会薪酬与考核委员会会议决议等与本激励计划相关的文件或资料，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激励计划相关法律事项的合法合规性发表意见。

本法律意见书仅供惠泰医疗为本激励计划相关事项之目的使用，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激励计划相关事项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，对本激励计划相关事项发表法律意见如下：

一、 公司符合实行股权激励的条件

(一) 主体资格

1. 基本情况

惠泰医疗系一家在上交所科创板上市交易的股份有限公司，股票代码为688617。

惠泰医疗现持有深圳市市场监督管理局颁发的统一社会信用代码为914403007388070891的《营业执照》。根据该营业执照，惠泰医疗的住所为深圳市南山区西丽街道松坪山社区松坪山朗山路11号同方信息港B栋601，法定代表人为葛昊，注册资本为14,103.0049万元，成立日期为2002年6月17日。惠泰医疗经营范围为：“第二类医疗器械销售；第一类医疗器械销售；第一类医疗器械生产；技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广；软件开发；塑料制品制造；塑料制品销售；专业保洁、清洗、消毒服务；金属加工机械制造；技术进出口；金属材料销售；货物进出口。（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）第三类医疗设备租赁；第三类医疗器械生产；第三类医疗器械经营；第二类医疗器械生产。（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，具体经营项目以相关部门批准文件或许可证件为准）”。

2. 依法存续情况

根据本所在国家企业信用信息公示系统的查询结果，截至本法律意见书出具之日，公司的登记状态为“存续（在营、开业、在册）”。根据惠泰医疗提供的资料及其确认并经本所核查，截至本法律意见书出具之日，惠泰医疗有效存续，不存在根据《公司法》等法律、法规、规范性文件或《公司章程》的规定需要终止的情形。

(二) 不存在禁止实行股权激励的情形

根据立信对公司2025年度财务报告审计后出具的标准无保留意见的《审计报告》（信会师报字[2026]第ZA10413号）、《内部控制审计报告》（信会师报字[2026]第ZA10414号）、公司《2025年年度报告》、公司的确认并经本所适当核查，公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

- (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，本所认为：

惠泰医疗是依法设立并有效存续的股份有限公司，其股票已在上交所科创板上市交易。截至本法律意见书出具之日，惠泰医疗不存在根据《公司法》等法律、法规、规范性文件或《公司章程》的规定需要终止的情形，也不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形，具备实施本激励计划的主体资格和条件。

二、 本激励计划主要内容的合法合规性

2026年3月23日，公司第三届董事会第四次会议审议通过了《激励计划（草案）》，《激励计划（草案）》对“本激励计划的目的”、“本激励计划的管理机构”、“激励对象的确定依据和范围”、“本激励计划具体内容”、“本激励计划实施、授予及激励对象归属及变更、终止程序”、“公司/激励对象各自的权利义务”、“公司/激励对象发生异动的处理”等事项作出了规定，主要内容如下：

（一） 本激励计划的目的

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《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，制定本激励计划。

（二） 激励对象的确定依据和范围

1. 激励对象的确定依据

（1） 激励对象确定的法律依据

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》《监管指南》等有关法律、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） 激励对象确定的职务依据

本激励计划涉及的激励对象包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员、董事会认为需要激励的技术（业务）骨干人员，不包括公司实际控制人、独立董事及单独或合计持有公司5%以上股份的股东/实际控制人的配偶、父母、子女。

2. 激励对象的范围

本激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计663人，占公司员工总数

3,118人（截止2025年12月31日）的21.26%。公司根据激励对象职级、重要性等的不同，将本激励计划分为A类激励计划和B类激励计划，其中A类激励计划授予对象为71人，B类激励计划授予对象为663人（包括A类激励计划的授予对象71人），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技术（业务）骨干人员。

以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或董事会聘任，职工代表董事需由职工代表大会选举，所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的有效期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

预留授予的激励对象在本激励计划经股东会审议通过后12个月内确定。预留授予的激励对象的确定参照首次授予的标准执行。

3. 激励对象的核实

- (1) 本激励计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。
- (2) 公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司将在股东会审议本激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员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董事会薪酬与考核委员会核实。

(三) 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配

1. 本激励计划的激励方式及股票来源

本激励计划采取的激励工具为第二类限制性股票，股票来源为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公司人民币A股普通股股票。

2. 授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予权益总计2,200,000股，占《激励计划（草案）》公告日公司股本总额141,030,049股的1.56%。其中，首次授予1,780,501股，占拟授予第二类限制性股票总数的80.93%；预留419,499股，占拟授予第二类限制性股票总数的19.07%。

3. 激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票的分配情况如下表所示：

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与尾数不符，均为四舍五入原因所致。

(四) 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和其他限售规定

1. 本激励计划的有效期

本激励计划有效期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. 本激励计划的授予日

本激励计划经公司股东会审议通过后，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》规定不得授出权益的期间不计算在上述60日内。

授予日在本激励计划经公司股东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. 本激励计划的归属安排

本激励计划授予的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至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

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
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%

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。

4. 本激励计划的限售规定

本激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

- (1) 激励对象为公司董事或高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有公司股份总数的25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。
- (2) 激励对象为公司董事或高级管理人员的，将其持有的公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归公司所有，公司董事会将收回其所得收益。
- (3) 在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、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票应当在转让时符合修改后的相关规定。

(五) 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

1. 限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格为240.00元/股，即满足授予条件和归属

条件后，激励对象可以每股240.00元的价格购买公司的股票。

2. 首次授予限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划首次授予第二类限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者，即240.00元/股。

- (1) 本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价（前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量）的50%，为每股111.61元；
- (2) 本激励计划草案公告前20个交易日公司股票交易均价（前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量）的50%，为每股117.20元；
- (3) 本激励计划草案公告前60个交易日公司股票交易均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量）的50%，为每股120.73元；
- (4) 本激励计划草案公告前120个交易日公司股票交易均价（前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量）的50%，为每股129.82元。

3. 预留部分限制性股票授予价格的确定方法

预留部分限制性股票的授予价格由董事会确定，且不低于下列价格中的较高者：（1）预留部分限制性股票授予董事会决议公告前1个交易日的公司股票交易均价的50%；（2）预留部分限制性股票授予董事会决议公告前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之一的50%。

(六) 限制性股票的授予与归属条件

1. 限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，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。
- (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。

若激励对象在股份登记前放弃其获授的限制性股票，该等份额作废失效。

2. 限制性股票的归属条件

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。
- (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。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有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取消归属，并作废失效；若激励对象发生上述第（2）条规定的不得被授予限制性股票的情形，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

(3) 满足公司层面业绩考核要求

对于首次授予的 A 类授予对象，本激励计划第二类限制性股票的考核年度为 2026-2029 年四个会计年度，每两个年度考核一期，各期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
-----	--------	--------

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026年度与2027年度	以公司2025年营业收入为基数，2026年度与2027年度两年增长额之和与2025年度营业收入之比：目标值（Am）74.29%；触发值（An）64.00%。
第二个归属期	2028年度与2029年度	以公司2025年营业收入为基数，2028年度与2029年度两年增长额之和与2025年度营业收入之比：目标值（Am）214.97%；触发值（An）180.16%。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入。

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
对应考核年度增长额之和与2025年度营业收入比例（A）	$A \geq Am$	$X=100\%$
	$An \leq A < Am$	$X=75\%$
	$A < An$	$X=0\%$

对于A类授予对象，本激励计划下第二类限制性股票的预留授予如在2026年第三季度报告披露（含当日）之前完成，则考核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，则预留授予的考核安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2027年度	以公司2025年营业收入为基数，2027年度增长额与2025年度营业收入之比：目标值（Am）51.29%；触发值（An）44.00%。
第二个归属期	2028年度与2029年度	以公司2025年营业收入为基数，2028年度与2029年度两年增长额之和与2025年度营业收入之比：目标值（Am）214.97%；触发值（An）180.16%。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入。

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
对应考核年度增长额之和与2025年度营业收入比例（A）	$A \geq Am$	$X=100\%$
	$An \leq A < Am$	$X=75\%$
	$A < An$	$X=0\%$

对于B类授予对象的首次授予考核年度为2026-2029年四个会计年度，共考核三期，每期业绩考核目标如下表所示：

项目	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026年度-2027年度	以2025年营业收入为基数，2026年度营业收入增长率不低于20.00%，且2027年营业收入增长率不低于44.00%。
第二个归属期	2028年度	以2025年营业收入为基数，2028年度增长额与2025年度营业收入之比不低于72.80%。
第三个归属期	2029年度	以2025年营业收入为基数，2029年度增长额与2025年度营业收入之比不低于107.36%。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入。

对于B类授予对象，本激励计划下第二类限制性股票的预留授予如在2026年第三季度报告披露（含当日）之前完成，则考核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，则预留授予的考核安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2027年度	以2025年营业收入为基数，2027年度增长额与2025年度营业收入之比不低于44.00%。
第二个归属期	2028年度	以2025年营业收入为基数，2028年度增长额与2025年度营业收入之比不低于72.80%。
第三个归属期	2029年度	以2025年营业收入为基数，2029年度增长额与2025年度营业收入之比不低于107.36%。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入。

若公司未满足/未全部满足某期公司层面业绩考核要求，所有激励对象对应的当期可归属的限制性股票不得归属/不得全部归属，并作废失效。

(4) 满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定实施。个人考评结果与个人归属比例（N）按下表考核结果确定。

A类激励对象的个人层面绩效考核为：

个人绩效考核结果	甲	乙	丙	丁	戊
个人层面归属比例（N）	100%	75%	50%	37.5%	0%

B类激励对象的个人层面绩效考核为：

个人绩效考核结果	甲	乙	丙
个人层面归属比例（N）	100%	50%	0%

激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（N）×个人当年计划归属额度。

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。

（七）其他

经本所核查，《激励计划（草案）》还对本激励计划的管理机构、本激励计划实施、授予及激励对象归属及变更、终止程序、公司/激励对象各自的权利义务、公司/激励对象发生异动的处理等内容进行了规定。

综上，本所认为：

本激励计划的主要内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等有关法律、法规及规范性文件的规定。

三、本激励计划的拟定、审议、公示等法定程序

（一）已经履行的程序

截至本法律意见书出具之日，公司为实行本激励计划已经履行了如下程序：

1. 公司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》等议案，并提交公司第三届董事会第四次会议审议。
2. 公司于2026年3月23日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》等议案。拟作为本激励计划激励对象的董事戴振华在董事会审议本激励计划相关议案时回避表决。

3. 公司董事会薪酬与考核委员会出具了《深圳惠泰医疗器械股份有限公司薪酬与考核委员会关于公司2026年限制性股票激励计划相关事项的核查意见》。

(二) 尚待履行的程序

根据《管理办法》及《激励计划（草案）》，为实施本激励计划，公司尚需履行包括但不限于如下程序：

1. 公司应当在股东会召开前，通过公司内部网站或其他途径，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. 董事会薪酬与考核委员会需于股东会审议本激励计划前5日披露对激励对象名单审核及公示情况的说明。
3. 公司需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。
4. 股东会对本激励计划的内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过。
5. 公司股东会审议通过本激励计划，公司在60日内向激励对象授予限制性股票并完成公告。并且，随着本激励计划的进展，按本激励计划的相关规定依法办理归属、取消归属等事项。

综上，本所认为：

截至本法律意见书出具之日，公司为实施本激励计划已履行的法定程序符合《管理办法》《监管指南》等有关法律、法规及规范性文件的规定，本激励计划尚需继续履行相关法定程序并经公司股东会审议通过后方可实施。

四、 本激励计划激励对象的确定及其合规性

经核查，《激励计划（草案）》第四章已明确规定了本激励计划激励对象确定的法律依据和职务依据、激励对象的范围和激励对象的核实程序，该内容符合《管理办法》等法律法规的规定，具体详见本法律意见书之“二、本激励计划主要内容的合法合规性”之“（二）激励对象的确定依据和范围”。

综上，本所认为：

本激励计划激励对象符合《管理办法》《上市规则》等法律法规规定的激励对象条件。

五、 本激励计划的信息披露

公司将根据《管理办法》和《监管指南》的规定公告与本激励计划相关的董事会会议决议、《激励计划（草案）》、董事会薪酬与考核委员会核查意见等必要文件。随着本激励计划的进展，公司还应按照法律、行政法规、规范性文件的相关规定，就本激励计划履行其他相关的信息披露义务。

综上，本所认为：

公司已经按照《管理办法》《上市规则》《监管指南》等规定的要求履行了截至本法律意见书出具之日需要履行的信息披露义务，尚需根据相关法律、法规、规范性文件的要求就本激励计划继续履行信息披露义务。

六、 本激励计划的资金来源

根据《激励计划（草案）》，激励对象参与本激励计划的资金应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以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

综上，本所认为：

《激励计划（草案）》关于参与本激励计划的激励对象的资金来源的规定和

承诺符合《管理办法》的规定。

七、 本激励计划对公司及全体股东利益的影响

根据《激励计划（草案）》，公司实行本激励计划的目的是为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

《激励计划（草案）》对限制性股票的授予及归属分别设置了一系列条件，上述规定将激励对象与公司及全体股东的利益直接挂钩，只有上述条件全部得以满足的情况下，激励对象获授的限制性股票才能办理归属。

公司董事会薪酬与考核委员会对《激励计划（草案）》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了意见。公司董事会薪酬与考核委员会认为，公司实施本激励计划可以进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，有利于公司的长远发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

综上，本所认为：

本激励计划不存在明显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，符合《管理办法》的规定。

八、 公司关联董事是否履行回避义务

根据公司第三届董事会第四次会议决议，拟作为本激励计划激励对象的董事戴振华在董事会审议本激励计划相关议案时回避表决。

综上，本所认为：

公司董事在审议本激励计划相关议案时，拟作为激励对象的董事已对本激励计划相关议案进行回避表决，符合《管理办法》的规定。

九、 结论意见

综上所述，本所认为：

1. 惠泰医疗具备实施本激励计划的主体资格和条件。
2. 本激励计划的主要内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等有关法律、法规及规范性文件的规定。
3. 截至本法律意见书出具之日，公司为实施本激励计划已履行的法定程序符合《管理办法》《监管指南》等有关法律、法规及规范性文件的规定，本激励计划尚需继续履行相关法定程序并经公司股东会审议通过后方可实施。
4. 本激励计划激励对象符合《管理办法》《上市规则》等法律法规规定的激励对象条件。
5. 公司已经按照《管理办法》《上市规则》《监管指南》等规定的要求履行了截至本法律意见书出具之日需要履行的信息披露义务，尚需根据相关法律、法规、规范性文件的要求就本激励计划继续履行信息披露义务。
6. 《激励计划（草案）》关于参与本激励计划的激励对象的资金来源的规定和承诺符合《管理办法》的规定。
7. 本激励计划不存在明显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，符合《管理办法》的规定。
8. 公司董事在审议本激励计划相关议案时，拟作为激励对象的董事已对本激励计划相关议案进行回避表决，符合《管理办法》的规定。

本法律意见书正本三份。

（以下无正文）

(此页无正文，系《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相关事项的法律意见书》的签字页)



负责人：颜羽 颜羽

经办律师：王元 王元

邹小凤 邹小凤

2026年3月24日