

证券代码：300639

股票简称：凯普生物

广东凯普生物科技股份有限公司
2021年股票期权激励计划
(草案) 摘要

广东凯普生物科技股份有限公司

二〇二一年五月

声 明

本公司及全体董事、监事承诺本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

本公司所有激励对象承诺：如因公司信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将因本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

1、本激励计划依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020年修订）》、《深圳证券交易所创业板上市公司业务办理指南第5号——股权激励》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及广东凯普生物科技股份有限公司（以下简称“公司”、“本公司”）《公司章程》制定。

2、本激励计划采取的激励工具为股票期权。股票期权是指上市公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利。本激励计划的股票来源为优先使用公司以集中竞价交易的方式回购的A股普通股股票，不足部分公司将向激励对象定向发行A股普通股股票。

3、本激励计划拟向激励对象授予股票期权总量为330.00万份，涉及的标的股票种类为人民币普通股，占本激励计划草案公告日公司股本总额23,538.1848万股的1.40%。其中首次授予314.00万份，占本次拟授出权益总数的95.15%，占本激励计划草案公告时公司股本总额23,538.1848万股的1.33%；预留16.00万份，占本次拟授出权益总数的4.85%，占本激励计划草案公告时公司股本总额23,538.1848万股的0.07%。

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%。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期权均未超过本激励计划公告时公司股本总额的1%。

4、本激励计划授予的股票期权行权价格为36.63元/份。

5、在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息、增发等事宜，股票期权的授予价格或授予数量将根据本激励计划予以相应的调整。

6、本激励计划拟向179名激励对象授予股票期权，包括公司公告本激励计划时在公司或控股子公司任职的董事、高级管理人员及公司认为对公司或控股子公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心骨干，不包括公司独立董事及监事。

7、本激励计划的有效期限自股票期权授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权行权或注销之日止，最长不超过 48 个月。

8、本激励计划授予的股票期权行权条件的绩效考核指标包括公司业绩指标和激励对象个人绩效指标。公司业绩考核指标需满足以下条件：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2019 年归属于上市公司股东的净利润为基准,2021 年实现归属于上市公司股东的净利润较 2019 年增长不低于 172%
第二个行权期	以 2019 年归属于上市公司股东的净利润为基准,2022 年实现归属于上市公司股东的净利润较 2019 年增长不低于 240%
第三个行权期	以 2019 年归属于上市公司股东的净利润为基准,2023 年实现归属于上市公司股东的净利润较 2019 年增长不低于 300%

注：以上“净利润”以公司各会计年度审计报告所载数据为准，净利润考核指标均以经审计的归属于上市公司股东的净利润，且是以剔除股权激励计划股份支付费用影响为计算依据。

激励对象个人绩效指标考核参照《考核管理办法》执行。

9、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（一）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；

（二）最近一个会计年度财务会计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；

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

10、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事及监事。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020年修订）》第8.4.2条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）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；

（三）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；

（四）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；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

11、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权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。

12、激励对象承诺：若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

13、本激励计划由公司董事会薪酬考核委员会拟定，提交公司董事会审议通过，并经公司股东大会特别决议审议通过后方可实施。

14、自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会对首次授予部分的激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，应及时披露未完成的原因并终止实施本计划，未授予的股票期权失效。根据《上市公司股权激励管理办法》及《创业板上市公司业务办理指南第5号——股权激励》规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在60日。

15、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件的要求。

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

本公司、公司	指	广东凯普生物科技股份有限公司
本激励计划、本计划	指	广东凯普生物科技股份有限公司 2021 年股票期权激励计划
本草案	指	广东凯普生物科技股份有限公司 2021 年股票期权激励计划(草案)
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本计划规定获得股票期权的公司或控股子公司董事、高级管理人员及公司认为对公司或控股子公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心骨干
标的股票	指	根据本激励计划，激励对象有权购买的公司股票
董事会	指	广东凯普生物科技股份有限公司董事会
监事会	指	广东凯普生物科技股份有限公司监事会
股东大会	指	广东凯普生物科技股份有限公司股东大会
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日
等待期	指	股票期权授予登记完成之日起至股票期权可行权日之间的时间段
有效期	指	股票期权生效日至股票期权失效日的期限
行权	指	激励对象根据本计划，行使其所持有的股票期权的行为。在本计划中行权即为激励对象按照本计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	本激励计划所确定的激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《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	《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年 12 月修订）》
《业务办理指南》	指	《创业板上市公司业务办理指南第 5 号——股权激励》
《公司章程》	指	《广东凯普生物科技股份有限公司章程》
《考核管理办法》	指	《广东凯普生物科技股份有限公司 2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元	指	人民币元

注：1、本草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标；

2、本草案中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 实施激励计划的目的与原则

为了进一步完善公司治理结构，健全公司长效激励与约束机制，增强公司管理人员、核心骨干对实现公司持续、快速、健康发展的责任感、使命感，公司根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《业务办理指南》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。

一、本激励计划的目的

（一）进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制。

（二）增强公司管理人员、核心骨干对实现公司持续、快速、健康发展的责任感、使命感，充分调动其积极性和创造性，使其利益与公司长远持续发展更紧密地结合，防止人才流失，确保公司发展战略和经营目标的实现。

（三）确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报。

二、本激励计划遵循的原则

（一）充分保障股东利益，遵循收益与贡献对等的原则。

（二）股东利益、公司利益和员工利益一致，遵循有利于公司的可持续发展的原则。

（三）依法规范，公开透明，遵循依据相关法律法规和《公司章程》规定的原则。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”），负责拟订和修订本计划并报董事会审议。董事会对激励计划审议通过后，报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事会及独立董事是本激励计划的监督机构，应当就本计划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意见。监事会对本计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。独立董事将就本计划向所有股东征集委托投票权。

四、公司在股东大会审议通过本激励计划之前对其进行变更的，独立董事、监事会应当就变更后的方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独立意见。

五、公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本计划安排存在差异，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

六、激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

（一）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》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况确定。

（二）激励对象确定的职务依据

参与本激励计划的激励对象包括公司或控股子公司董事、高级管理人员及公司认为对公司或控股子公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心骨干。

二、激励对象的范围

本激励计划拟授予的激励对象总人数为 179 人，包括：

（一）董事、高级管理人员；

（二）核心骨干。

以上激励对象不包括公司独立董事及监事。

以上激励对象中，董事必须已经公司股东大会选举产生，高级管理人员必须已经董事会聘任，所有激励对象须在公司授予股票期权时及在本激励计划的考核期内与公司具有聘用、雇佣或劳务关系。

本次激励对象包括了公司实际控制人之一、董事、总经理管乔中先生，实际控制人之一、董事、常务副总经理王建瑜女士，实际控制人之一、董事、副总经理管秩生先生。管乔中先生和王建瑜女士作为公司的创始人，是公司的领导核心，对公司的经营管理、企业发展战略等重大决策具有决定性的影响力，近年来公司在检测试剂业务板块的快速发展都与管乔中先生和王建瑜女士的战略决策和长远目光息息相关。本次对管乔中先生和王建瑜女士进行股权激励，将有助于管乔中先生和王建瑜女士带领公司向更长远的目标发展，符合公司的实际情况和发展需要，也有利于维护广大股东的长远利益。管秩生先生作为公司的核心管理者，负责公司出口业务、流程管理、对外合作及研发项目管理等，对公司过去业务规模的快速突破和发展有着重要的贡献，尤其是在重要客户业务和项目的攻克方面起到了关键作用，此次对管秩生先生进行股权激励，有利于促进公司领导层队伍的长远建设和发展，符合本激励计划贡献与激励对等的原则，从而可以更好的保障广大股东的利益。因此，本激励计划将管乔中先生、王建瑜女士、管秩生先生作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，具有必要性和合理性。符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《业务办理指南》等法律法规及《公司章程》的规定，未损害中小投资者利益。

本次激励对象共 4 名外籍员工，包括上述 3 名实际控制人及核心骨干阳罗章先生。阳罗章先生在控股子公司的日常经营管理、业务拓展等方面亦起到了不可忽视的重要作用。本次激励计划将促进核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司的长远发展。因此本激励计划将前述外籍员工作为激励对象，符合公司的实际情况和发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

预留权益授予的激励对象由本计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司按要求及时准确披露激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

三、激励对象的核实

（一）本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。

（二）公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本计划前 3 至 5 日披露监事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监事会核实。

第五章 股票期权的来源、数量及分配

一、本激励计划的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为优先使用公司以集中竞价交易的方式回购的公司 A 股普通股股票，不足部分公司将向激励对象定向发行 A 股普通股股票。

二、本激励计划拟授予的股票期权数量

本激励计划拟向激励对象授予 330.00 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，占本激励计划草案公告日公司股本总额 23,538.1848 万股的 1.40%。其中首次授予 314.00 万份，占本次拟授出权益总数的 95.15%，占本激励计划草案公告时公司股本总额 23,538.1848 万股的 1.33%；预留 16.00 万份，

占本次拟授出权益总数的 4.85%，占本激励计划草案公告时公司股本总额 23,538.1848 万股的 0.07%。

截至本激励计划草案公告之日，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额累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20%。本激励计划中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累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

三、本激励计划拟授予的股票期权的分配情况

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授的股票 期权数量 （万份）	占授予股票 期权总量的 比例	占本计划公 告日总股本 的比例
1	管乔中	中国香港	董事、总经理	20.00	6.06%	0.08%
2	王建瑜	中国香港	董事、常务副总 经理	20.00	6.06%	0.08%
3	管秩生	中国香港	董事、副总经理	10.00	3.03%	0.04%
4	谢龙旭	中国	董事、副总经理	10.00	3.03%	0.04%
5	陈毅	中国	副总经理、董事 会秘书	6.00	1.82%	0.03%
6	翁丹容	中国	副总经理	6.00	1.82%	0.03%
7	李庆辉	中国	财务总监	6.00	1.82%	0.03%
8	核心骨干（共 172 人）			236.00	71.52%	1.00%
9	预留			16.00	4.85%	0.07%
合计				330.00	100.00%	1.40%

注：1、以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

2、上述任何一名激励对象全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票期权均未超过公司总股本的 1%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股票总数累计不超过公司股本总额的 20%。

3、预留权益授予的激励对象由本计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

4、核心骨干中包括除实际控制人外的外籍员工阳罗章先生。阳罗章先生在公司控股子公司担任副总经理职务，本次拟获授的股票期权数量为 3.00 万份，占授予股票期权总量的比例为 0.91%，占本计划公告日总股本的比例为 0.01%。

第六章 股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

一、有效期

本激励计划的有效期自股票期权授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权行权或注销之日止，最长不超过 48 个月。

二、授权日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内授予股票期权并完成公告、登记。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。根据《管理办法》和《业务办理指南》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

三、等待期

本激励计划授予的股票期权等待期分别为自授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

四、可行权日

激励对象自等待期满后开始行权，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

（一）公司定期报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；

（二）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

（三）自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格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，至依法披露后 2 个交易日内；

（四）中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

首次授予的股票期权自首次授予日起满 12 个月后，激励对象应在未来 36 个月内分三期行权。首次授予股票期权的行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
首次授予部分 第一个行权期	自首次授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
首次授予部分 第二个行权期	自首次授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予部分 第三个行权期	自首次授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留授予股票期权的行权期及各期行权时间安排如下：

1、若预留部分的股票期权在 2021 年授予，则预留部分股票期权的各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
预留授予部分	自预留授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至	40%

第一个行权期	预留授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	
预留授予部分 第二个行权期	自预留授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至 预留授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予部分 第三个行权期	自预留授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至 预留授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

2、若预留部分的股票期权在 2022 年授予，则预留部分股票期权的各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
预留授予部分 第一个行权期	自预留授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至 预留授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予部分 第二个行权期	自预留授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至 预留授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述行权期内，若达到行权条件，激励对象可对相应比例的股票期权行权。符合行权条件但未在上述行权期内全部行权的，则未行权的该部分期权由公司注销。如行权期内的任一年度公司业绩未达到行权业绩条件的，对应行权期所获授的股票期权由公司注销。如行权期内各期激励对象个人绩效考核未达标的，按照本次激励计划该激励对象对应行权期所获授的但不满足行权条件的股票期权由公司注销。

五、禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（1）激励对象作为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（2）激励对象作为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

（3）激励对象减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持实施细则》等相关规定。

（4）在本计划的有效期内，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《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

第七章 股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

一、股票期权的行权价格

本次激励计划首次授予的股票期权的行权价格为 36.63 元/份，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以每股 36.63 元价格购买 1 股公司股票的权利。

二、股票期权的行权价格的确定方法

（一）首次授予部分股票期权的行权价格的确定方法

首次授予的股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格的较高者：

1、本激励计划公告前 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），为每股 36.63 元；

2、本激励计划公告前 60 个交易日的公司股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量），为每股 35.83 元。

（二）预留部分股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划预留部分股票期权在授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露预留部分授予的情况。预留部分的股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格的较高者：

1、预留部分授予的董事会决议公告前 1 个交易日公司股票交易均价；

2、预留部分授予的董事会决议公告前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日公司股票交易均价之一。

第八章 股票期权的授予及行权条件

一、股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权。

（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。

(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、证监会认定的其他情形。

二、股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

(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。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，公司终止本计划，所有激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

(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。

某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

（三）公司层面业绩考核要求

1、本计划首次授予股票期权的行权考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予部分股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2019 年归属于上市公司股东的净利润为基准,2021 年实现归属于上市公司股东的净利润较 2019 年增长不低于 172%
第二个行权期	以 2019 年归属于上市公司股东的净利润为基准,2022 年实现归属于上市公司股东的净利润较 2019 年增长不低于 240%
第三个行权期	以 2019 年归属于上市公司股东的净利润为基准,2023 年实现归属于上市公司股东的净利润较 2019 年增长不低于 300%

2、预留授予部分股票期权各年度业绩考核目标如下：

（1）若预留部分的股票期权在 2021 年授予，则预留部分股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2019 年归属于上市公司股东的净利润为基准,2021 年实现归属于上

	市公司股东的净利润较 2019 年增长不低于 172%
第二个行权期	以 2019 年归属于上市公司股东的净利润为基准,2022 年实现归属于上市公司股东的净利润较 2019 年增长不低于 240%
第三个行权期	以 2019 年归属于上市公司股东的净利润为基准,2023 年实现归属于上市公司股东的净利润较 2019 年增长不低于 300%

(2) 若预留部分的股票期权在 2022 年授予,则预留部分股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2019 年归属于上市公司股东的净利润为基准,2022 年实现归属于上市公司股东的净利润较 2019 年增长不低于 240%
第二个行权期	以 2019 年归属于上市公司股东的净利润为基准,2023 年实现归属于上市公司股东的净利润较 2019 年增长不低于 300%

如果公司业绩情况达不到上述业绩考核目标,则激励对象对应行权期所获授的可行权股票期权不得行权,由公司注销。

注:以上“净利润”以公司各会计年度审计报告所载数据为准,净利润考核指标均以经审计的归属于上市公司股东的净利润,且是以剔除股权激励计划股份支付费用影响为计算依据。

(四) 个人层面绩效考核要求

根据《考核管理办法》,激励对象只有在上一年度达到公司业绩目标以及个人绩效考核为“优秀或良好”的前提下,即考核综合评分 70 分以上(含 70 分)才可行权,否则当期全部或部分股票期权由公司注销。

个人绩效考核结果对应的比例规定具体如下:

绩效考核等级	个人绩效考核结果	可行权比例
优秀	85 分以上(含 85 分)	100%

良好	70 分（含 70 分）-85 分（不含）	80%
不合格	70 分以下（不含 70 分）	0%

激励对象可按照考核结果对应的实际可行权额度行权，当期未行权部分由公司注销。

（五）业绩考核指标设置的合理性分析

本激励计划考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的有关规定。考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司选取了归属于上市公司股东的净利润作为公司层面业绩指标，该指标是反映公司整体盈利能力的重要指标，有效体现公司最终经营成果，经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严谨的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，公司本次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，能够达到本次激励计划的考核目的。

第九章 股票期权激励计划的调整方法和程序

一、股票期权数量的调整方法

若在激励对象行权前，公司存在资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息、增发等情形，激励对象获授的股票期权数量应进行如下调整：

（1）资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q0\times (1+n)$$

其中：Q0 为调整前的股票期权数量；n 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q 为调整后的股票期权数量。

（2）缩股

$$Q=Q0 \times n$$

其中：Q0 为调整前的股票期权数量；n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）；Q 为调整后的股票期权数量。

（3）配股

$$Q=Q0 \times P1 \times (1+n) / (P1+P2 \times n)$$

其中：Q0 为调整前的股票期权数量；P1 为股权登记日当日收盘价；P2 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q 为调整后的股票期权数量。

（4）派息、增发

公司在派息、增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

若在激励对象行权前，公司存在资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、派息、配股、增发等情形，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P0 \div (1+n)$$

其中：P0 为调整前的行权价格；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率；P 为调整后的行权价格。

（2）缩股

$$P=P0 \div n$$

其中：P0 为调整前的行权价格；n 为缩股比例；P 为调整后的行权价格。

（3）派息

$$P=P_0-V$$

其中：P0 为调整前的行权价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的行权价格。
经派息调整后，P 仍须大于 1。

（4）配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1 + n)]$$

其中：P0 为调整前的行权价格；P1 为股权登记日当日收盘价；P2 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；P 为调整后的行权价格。

（5）增发

公司在增发新股的情况下，股票期权价格不做调整。

三、股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整股票期权数量、行权价格。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

第十章 股票期权的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

一、期权价值的计算方法

财政部于 2006 年 2 月 15 日发布了《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，并于 2007 年 1 月 1 日起在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。

公司选择 Black-Scholes 模型（B-S 模型）作为定价模型，公司于董事会召开当日运用该模型对首次授予的 314.00 万份股票期权进行了预测算（授予时进行正式测算）。

具体参数选取如下：

- （1）标的股价：36.13 元/股（授予日 2021 年 5 月 10 日收盘价）；
- （2）有效期分别为：1 年、2 年、3 年（授予日至每期首个行权日的期限）；
- （3）历史波动率：分别采用创业板综合指数最近一年、两年和三年的波动率；
- （4）无风险利率：分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率；
- （5）股息率：采用公司近三年平均股息率。

二、股票期权费用的摊销

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照行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，假设 2021 年 5 月份授予，则本激励计划首次授予的股票期权在 2021-2024 年摊销情况测算如下表所示：

首次授予股票期权 数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2021 年（万元）	2022 年（万元）	2023 年（万元）	2024 年（万元）
314.00	1,774.52	682.76	695.99	317.52	78.24

注：1、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日股价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关。

2、上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

预留股票期权的会计处理同首次授予股票期权的会计处理。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本激励计划可能带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

第十一章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本计划终止实施，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

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情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一时，本计划不做变更，按本计划的规定继续执行。

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立等情形。

（三）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予条件或行权安排的，未授予的股票期权不得授予，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司统一注销。

激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况变化的处理

（一）激励对象发生以下任一情形，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

- 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。

（二）激励对象职务发生变更，但仍在公司内，或在公司分公司、控股子公司内任职的，其获授的股票期权将完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。

（三）激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更的，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（四）激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、合同到期不再续约、因个人过错被公司解聘等，自情况发生之日，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（五）激励对象因退休而离职的，其获授的股票期权将完全按照退休前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件，但其他行权条件仍然有效。

（六）激励对象因丧失劳动能力而离职的，应分以下两种情况处理：

1、当激励对象因公丧失劳动能力而离职时，其获授的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入行权条件，但其他行权条件仍然有效；

2、当激励对象非因公丧失劳动能力而离职时，自离职日起激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（七）激励对象身故的，应分以下两种情况处理：

1、激励对象若因公身故，其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入行权条件；

2、若激励对象非因公身故，在情况发生之日，对激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。

（八）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象直接争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《股票期权激励协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十二章 附则

一、本计划经公司股东大会审议通过后生效；

二、本计划由公司董事会负责解释。

广东凯普生物科技股份有限公司董事会

二〇二一年五月十日