

证券代码：430017

证券简称：星昊医药

公告编号：2023-099

北京星昊医药股份有限公司
2023年股权激励计划（草案）

二零二三年九月

声 明

本公司及董事、监事、高级管理人员保证本股权激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实、准确和完整承担个别及连带责任。所有激励对象承诺：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。

特别提示

1、本计划系依据《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》《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所股票上市规则（试行）》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《北京星昊医药股份有限公司章程》的相关规定制订。

2、本计划包括限制性股票激励计划和股票期权激励计划两部分。股票来源于公司从二级市场回购和向激励对象定向发行的公司普通股股票。

3、本计划拟向激励对象授予权益总计1,338.00万股，占本计划公告时公司股本总额12,257.72万股的10.92%，其中首次授予权益（限制性股票和股票期权）共计1,073.80万股，占本计划拟授出权益总数的80.25%、占本计划公告时公司股本总额的8.76%；预留授予权益（限制性股票和股票期权）共计264.20万股，占本计划拟授出权益总数的19.75%、占本计划公告时公司股本总额的2.16%。具体如下：

限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予156.00万股限制性股票，占本计划拟授出权益总数的11.66%、占本计划公告时公司股本总额的1.27%；其中首次授予124.80万股，占本计划拟授出权益总数的9.33%、占本计划公告时公司股本总额的1.02%；预留31.20万股，占本计划拟授出权益总数的2.33%、占本计划公告时公司股本总额的0.25%。

股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予1,182.00万份股票期权，占本计划拟授出权益总数的88.34%、占本计划公告时公司股本总额的9.64%；其中首次授予949.00万份，占本计划拟授出权益总数的70.93%、占本计划公告时公司股本总额的7.74%；预留233.00万份，占本计划拟授出权益总数的17.41%、占本计划公告时公司股本总额的1.90%。

在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

本激励计划实施后，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不超过公司股本总额的30%，本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公司股本总额的1%。

在本计划公告当日至激励对象获授限制性股票登记完成前或股票期权行权期间，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、配股等事宜，限制性股票和股票期权的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

4、本计划首次及预留授予限制性股票的授予价格为7.00元/股，首次及预留授予股票期权的行权价格为13.00元/份。

在本计划公告当日至激励对象获授限制性股票登记完成前或股票期权行权期间，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、分红派息等事宜，限制性股票授予价格和股票期权的行权价格将做相应的调整。

5、本计划首次授予的激励对象总人数为93人，包括公告本计划时在公司（含下属控股子公司，下同）任职的董事（不包括独立董事）、高级管理人员、核心员工。

激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》《北京证券交易所股票上市规则（试行）》的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

- （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。

6、本激励计划中预留限制性股票/股票期权的授予方案经董事会审批通过，预留限制性股票/股票期权的激励对象名单经监事会核实，律师发表专业意见后按相关法定程序及本激励计划的约定进行授予。预留限制性股票/股票期权的授予对象将在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定。

7、限制性股票激励计划的有效期为自限制性股票首次授予日起至所有限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过48个月。股票期权激励计划的有效期为自股票期权首次授予日起至所有股票期权行权或注销之日止，最长不超过48个月。

8、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得实行股权激励的

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。

9、公司承诺，公司不为任何激励对象依本激励计划获取有关限制性股票/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。

10、所有激励对象承诺，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。

11、本激励计划对激励对象设置的公司层面业绩考核指标和目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

12、本计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

13、自股东大会审议通过本计划之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，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《上市公司股权激励管理办法》等规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

14、本计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

目 录

第一章	释 义	7
第二章	本激励计划的目的与原则	9
第三章	本激励计划的管理机构	10
第四章	激励对象的确定依据和范围	11
第五章	股权激励计划具体内容	13
第六章	股权激励计划的实施程序	35
第七章	公司/激励对象各自的权利义务	39
第八章	公司/激励对象发生异动的处理	41
第九章	附 则	44

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：

星昊医药、本公司、公司、上市公司	指	北京星昊医药股份有限公司（含下属控股子公司）
股权激励计划、本计划	指	北京星昊医药股份有限公司2023年股权激励计划
限制性股票	指	公司根据本计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
股票期权	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，获得限制性股票/股票期权的公司及子公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员、核心员工
有效期	指	限制性股票和股票期权首次授予日起至所有限制性股票解除限售或回购注销完毕和股票期权行权或注销之日止
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票/股票期权的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
限售期	指	激励对象根据本计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售期	指	本计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
解除限售条件	指	根据本计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件
等待期	指	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据本计划，行使其所拥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	本计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据本计划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》
《持续监管办法》	指	《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》
《上市规则》	指	《北京证券交易所股票上市规则（试行）》
《监管指引第3号》	指	《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》
《公司章程》	指	《北京星昊医药股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	北京证券交易所
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 本激励计划的目的与原则

一、为进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员、核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益、核心团队及员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远可持续发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《持续监管办法》《上市规则》《监管指引第3号》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本计划。

二、本次股权激励计划的主要目的和原则的具体表现为：

1、建立和完善利益共享机制，进一步增强公司核心经营管理团队与公司共同成长和发展的价值理念和企业文化，为股东带来持久价值回报。

2、立足当前发展阶段和实际、结合行业及公司长远发展战略，进一步激发核心团队和骨干员工的积极性和创造性，促进公司持续、稳定、健康发展。

3、进一步优化薪酬与分配机制、不断完善中长期激励机制和文化，吸引和留住优秀管理人才与技术、业务骨干，进一步提升核心员工的稳定性及凝聚力。

除本激励计划外，公司目前不存在同时实施的其他股权激励计划以及其他长期激励机制。

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。董事会负责拟订、修订及审议本激励计划；董事会对本激励计划审议通过后，报公司股东大会审批，并在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、监事会和独立董事是本激励计划的监督机构，应就本激励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。监事会应当对本激励计划激励对象名单（含拟认定的核心员工名单）进行审核，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督。独立董事应当就本激励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股权激励方案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。

公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就本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、监事会应当同时发表明确意见。

五、激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就本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

1、激励对象确定的法律依据

本计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《持续监管办法》《上市规则》《监管指引第3号》等有关法律、行政法规、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。

本计划的激励对象不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的下列情形：

- (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。

2、激励对象确定的职务依据

本计划激励对象为在公司及子公司任职的董事（不包括独立董事）、高级管理人员、核心员工，与实施本激励计划的目的相符合。

二、激励对象的范围

本计划拟首次授予的激励对象共计93人，包括：

- 1、公司董事（不包括独立董事）；
- 2、公司高级管理人员；
- 3、核心员工。

上述首次授予激励对象中包括公司实际控制人殷岚、于继忠夫妇。公司将其纳入本次激励计划是基于其公司管理者的身份而非股东身份，其在公司经营管理中担任着重要职责，作为公司的领导核心，对公司的战略布局和决策作出了重大贡献；在公司发展过程起到关键作用，参与股权激励有利于激发全体员工的信心。因此本计划将殷岚、于继忠作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

以上首次授予激励对象不包括独立董事、监事，除公司实际控制人殷岚、于

继忠夫妇外，不包括其他单独或合计持有公司5%以上股份的股东或公司实际控制人及其配偶、父母、子女以及公司外籍员工。以上激励对象中，所有激励对象必须在公司授予权益时及本计划的考核期内于公司及子公司任职并已与公司具有雇佣关系或劳务关系。

以上激励对象中，董事经股东大会审议批准确定；高级管理人员必须经公司董事会聘任；核心员工的认定，应当由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由监事会发表明确意见后，经股东大会审议批准。对符合本计划的激励对象范围的人员，需经公司监事会核实确定。

预留授予部分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当次激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留授予部分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

1、本计划经董事会审议通过后，公司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 股权激励计划具体内容

本计划包括限制性股票激励计划和股票期权激励计划两部分。限制性股票和股票期权将在履行相关程序后授予。

限制性股票激励计划的有效期为自限制性股票首次授予日起至所有限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过48个月；股票期权激励计划的有效期为自股票期权首次授予日起至所有股票期权行权或注销之日止，最长不超过48个月。

本计划拟向激励对象授予权益总计1,338.00万股，占本计划公告时公司股本总额的10.92%，其中首次授予权益（限制性股票和股票期权）共计1,073.80万股，占本计划拟授出权益总数的80.25%、占本计划公告时公司股本总额12,257.72万股的8.76%；预留授予权益（限制性股票和股票期权）共计264.20万股，占本计划拟授出权益总数的19.75%、占本计划公告时公司股本总额的2.16%。

一、限制性股票激励计划

（一）股票来源

限制性股票激励计划的股票来源于公司从二级市场回购的公司普通股股票。

（二）股票数量

公司拟向激励对象授予156.00万股限制性股票，占本计划拟授出权益总数的11.66%、占本计划公告时公司股本总额的1.27%；其中首次授予124.80万股，占本计划拟授出权益总数的9.33%、占本计划公告时公司股本总额的1.02%；预留31.20万股，占本计划拟授出权益总数的2.33%、占本计划公告时公司股本总额的0.25%。

（三）激励对象获授限制性股票的分配情况

1、授予限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总数的比例	占目前总股本的比例
殷岚	董事长	1.00	0.64%	0.01%
于继忠	董事、总经理	1.00	0.64%	0.01%
温茜	董事、副总经理、董事会秘书	1.00	0.64%	0.01%
张明	董事、副总经理	1.50	0.96%	0.01%
吴浩	董事、财务总监	1.50	0.96%	0.01%

核心员工（86人）	118.80	76.15%	0.97%
预留	31.20	20.00%	0.25%
合计	156.00	100.00%	1.27%

注：上述核心员工目前已经公司第六届董事会第十五次会议审议通过，尚需向公司全体员工公示，由监事会对公示情况发表明确意见并经公司股东大会审议。

2、相关说明

（1）公司全部有效期内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30.00%。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%。

（2）本计划激励对象不包括公司独立董事、监事。除公司实际控制人殷岚、于继忠夫妇外，不包括其他单独或合计持有公司5%以上股份的股东或公司实际控制人及其配偶、父母、子女以及公司外籍员工。

（3）预留部分的激励对象由本激励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，公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的20.00%。

（4）公司聘请的律师事务所对上述激励对象的获授是否符合相关法律法规、《公司章程》及本激励计划出具法律意见。

（四）限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

1、有效期

限制性股票激励计划的有效期为限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过48个月。

2、授予日

授予日在本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日内按照相关规定召开董事会、对激励对象授予限制性股票并完成公告和登记等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，将终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。预留权益的授予对象须在本计划经公司股东大会审议通过后的12个月内明确。

上市公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

(1) 公司年度报告、中期报告公告前30日内及季度报告公告前10日内；因特殊原因推迟年度报告、中期报告公告日期的，自原预约公告日前30日起算，直至公告日日终；

(2) 公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；

(3) 自可能对公司股票交易价格、投资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，至依法披露之日内；

(4) 中国证监会及北京证券交易所规定的其它时间。

上述公司不得授出权益的期间不计入60日期限之内。

在本激励计划有效期内，如果《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》中对上述期间的有关规定发生了变化，则公司向激励对象授予限制性股票时应当符合修改后的《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。

3、限售期和解除限售安排

激励对象获授的全部限制性股票适用不同的限售期，均自授予完成日起计，授予日与首次解除限售日之间的间隔不得少于12个月。

激励对象根据本计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象因获授的尚未解除限售的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细等股份和红利同时按本计划进行锁定。解除限售后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司按照本计划规定的原则回购注销。

本计划首次授予限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
首次授予部分第一个解除限售期	自首次授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予部分第二个解除限售期	自首次授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起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解除限售期	自首次授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分限制性股票于2024年授出，预留部分限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
预留授予部分	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至授予	50%

第一个解除限售期	日起24个月内的最后一个交易日当日止	
预留授予部分 第二个解除限售期	自预留授予日起24个月后的首个交易日至授予 日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间解除限售条件未成就的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，公司将按本计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

4、禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，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》的相关规定执行，具体内容如下：

(1) 激励对象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) 在本计划有效期内，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《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。

(五) 限制性股票授予价格及确定方法

1、首次授予限制性股票的授予价格

首次授予限制性股票的授予价格为每股7.00元。

2、首次授予限制性股票授予价格的确定方法

公司本次首次授予限制性股票的授予价格采取自主定价方式进行确定，授予价格不低于股票面值，为7.00元/股。

(1) 本激励计划草案公布前1个交易日交易均价为每股10.70元，本次授予价格占前1个交易日交易均价的65.44%；

(2) 本激励计划草案公布前20个交易日交易均价为每股10.55元，本次授予价格占前20个交易日交易均价的66.38%；

(3) 本激励计划草案公布前60个交易日交易均价为每股10.31元，本次授予价格占前60个交易日交易均价的67.91%；

(注：公司股票上市后连续竞价交易未满足120个交易日，因此未采用本激励计

划草案公告前120个交易日公司股票交易均价。))

(4) 本次限制性股票股权激励的股票来源于公司从二级市场回购，回购均价为每股10.35元，本次授予价格占公司回购均价的67.63%；

3、预留限制性股票授予价格的确定方法

预留限制性股票每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的摘要。预留限制性股票授予价格与首次授予限制性股票的授予价格一致，即为每股7.00元。

4、限制性股票授予价格的合理性说明

公司上市至今尚未开展股权激励计划或员工持股计划，本次激励计划为公司首次激励计划。本次激励计划授予价格的确定综合考虑了激励力度、激励效果、当前股价波动、公司业绩状况、员工贡献程度、股份支付费用以及员工出资能力等多种因素。为了建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，促进公司发展、维护股东权益，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定，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，为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

公司主要从事药物制剂的研发、生产和销售，并构建共享平台，在自有品种实现产业化的同时，为药物制剂生产企业和创新药研发企业提供 CMC/CMO 服务。公司在 CMC/CMO 服务领域起步较早，拥有丰富的药品研发经验和药品技术转移经验，结合公司缓控释制剂技术、注射剂智能制造技术、冻干口腔崩解速释技术三核心技术产业化平台，同时客户资源和市场口碑均有较好的基础，公司将有机会在迅速扩大的市场中获得更大发展机遇。结合本次股权激励，公司有望在被激励对象和全体员工的努力下把握发展机遇、创造业绩增长。

综上，基于公司当前发展战略考量，公司须完善和丰富高管及核心员工的激励机制，降低公司核心人才流失的潜在风险。在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，结合考核约束条件，在不损害公司和股东利益基础上合理确定了授予价格。该定价水平有利于更好地激发员工动力、吸引并留住行业内优秀人才。因此，公司首次授予的限制性股票授予价格相关定价依据和定价方法具有合理性和科学性，符合公司及股东的长期利益。

(六) 限制性股票激励计划的授予与解除限售条件

1、限制性股票的授予条件

除股权激励计划规定不得成为激励对象的情形外，公司未设置其他获授权益条件。根据《监管指引第3号》规定“股权激励计划规定不得成为激励对象的情形，不视为本条所称获授权益条件”，由此，本激励计划无获授权益条件。

2、限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

(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。

公司发生上述第(1)条规定情形之一的，公司终止本计划，激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购注销。

(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 证监会认定的其他情形。

某一激励对象发生上述第(2)条规定情形之一的，该激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购注销。

(3) 公司层面业绩考核要求

本计划首次授予限制性股票的解除限售考核年度为2023-2025年三个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予部分限制性股票各年度业绩考核目标如下表

所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
首次授予部分 第一个解除限售期	2023年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以2022年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于15%；（2）以2022年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于35%。
首次授予部分 第二个解除限售期	2024年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以2022年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于25%；（2）以2022年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于50%。
首次授予部分 第三个解除限售期	2025年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以2022年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于30%；（2）以2022年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于70%。

注：上述“净利润”指标计算以归属于公司股东的扣除非经常性损益后并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及/或员工持股计划所涉及的股份支付费用影响数值作为计算依据，下同。

若预留部分限制性股票于2024年授出，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
预留授予部分 第一个解除限售期	2024年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以2022年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于25%；（2）以2022年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于50%。
预留授予部分 第二个解除限售期	2025年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以2022年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于30%；（2）以2022年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于70%。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

（4）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将制定并依据《2023年股权激励计划实施考核管理办法》，对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。激励对象个人当年实际可解除限售额度=个人层面年度考核系数×个人当年计划可解除限售额度。激励对象的个人考核年度结果划分为A、B、C、D四档，分别对照相应的考核评分区间，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

个人年度考核结果	A	B	C	D
考核评分区间	[95,100]	[85,95)	[75,85)	[0,75)
个人层面年度考核系数	100%	80%	60%	0%

以上为个人考核结果等级对应的可解除限售额度比例，不可解除限售的额度由公司按授予价格进行回购注销。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

公司限制性股票激励计划的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。

本激励计划绩效考核指标的设定结合了公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定。营业收入指标是企业的主要经营成果，是企业取得利润的重要保障，加强营业收入管理是实现企业财务目标的重要手段之一。扣非后归属于上市公司股东净利润系衡量公司经营状况、盈利能力以及股东回报能力的重要指标。公司以三年营业收入或扣非后归属于上市公司股东净利润的业绩（剔除股权激励股份支付费用）增长为考核指标，指标设定科学、合理。

公司还针对激励对象个人，结合公司对不同部门、不同岗位与不同级别的人员实施差异化的综合考核，依激励对象的工作目标完成情况、工作能力及工作态度综合评定激励对象的绩效考核结果。

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。

（七）限制性股票激励计划的调整方法和程序

1、限制性股票数量的调整方法

若在本计划公告日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股、派息等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（2）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 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

调整后的限制性股票数量。

(3) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

(4) 派息

公司在发生派息的情况下，限制性股票数量不做调整。

2、授予价格的调整方法

若在本计划公告至激励对象完成对应限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股、派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。但若公司因价格调整导致限制性股票授予价格低于1元/股，则授予价格仍为1元/股。调整方法如下：

(1) 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后的授予价格。

(2) 配股

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； P 为调整后的授予价格。

(3) 缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的授予价格。

(4) 派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。

3、公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的数量和授予价格不做调整。

4、限制性股票激励计划调整的程序。

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。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。

（八）限制性股票激励计划的会计处理

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，公司将在限售期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、授予日

根据公司向激励对象授予股份的情况确认股本和资本公积。

2、解除限售日前的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售比例将取得员工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益，不确认其后续公允价值变动。

3、解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售，结转解除限售日前每个资产负债表日确认的资本公积；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，则由公司进行回购注销，并减少所有者权益。

4、限制性股票的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第11号—股份支付》等相关规定，公司以市价为基础，对限制性股票的公允价值进行计量。每股限制性股票的股份支付费用=限制性股票公允价值—授予价格，其中限制性股票的公允价值为授予日收盘价。

5、预期限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司向激励对象首次授予限制性股票124.80万股。按照草案公告前一交易日的收盘数据预测算限制性股票的公允价值，预计首次授予的权益费用总额为446.78万元，该等费用总额作为公司本激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照解除限售比例进行分期确认，且在经营性损益列支。根据会计

准则的规定，具体金额应以“实际授予日”计算的股份公允价值为准。假设2023年9月授予，且授予的全部激励对象均符合本计划规定的解除限售条件且在各解除限售期内全部解除限售，则2023年-2026年限制性股票成本摊销情况如下：

首次授予限制性股票总量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2023年（万元）	2024年（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）
124.8	446.78	65.16	227.12	109.83	44.68

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价格、授予数量和授予日相关，还与实际生效和失效的权益数量有关。

②上述对公司经营成果的影响最终结果以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

上述测算部分不包含限制性股票的预留部分31.20万股，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

本激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息初步估计，在不考虑本计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年有所影响，但影响程度不大。若考虑本计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队、业务团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。具体对财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

（九）限制性股票激励计划的回购注销的原则

公司按本计划规定回购注销限制性股票的，除本计划另有约定外，回购价格为授予价格。

1、回购数量的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，公司应当按照调整后的数量对激励对象获授的尚未解除限售的限制性股票进行回购。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中：Q₀为调整前的限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；

Q为调整后的限制性股票数量。

（2）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 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 为调整后的限制性股票数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

2、回购价格的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股、派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格做相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P 为调整后的每股限制性股票回购价格， P_0 为每股限制性股票授予价格； n 为每股公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量）。

（2）配股

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

其中： P_1 为股权登记日当天收盘价； P_2 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）。

（3）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P 为调整后的每股限制性股票回购价格， P_0 为每股限制性股票授予价格； n 为每股的缩股比例（即1股股票缩为 n 股股票）。

（4）派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的每股限制性股票回购价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的每股限制性股票回购价格。

3、回购数量/回购价格的调整程序

(1) 公司股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购价格。董事会根据上述规定调整回购价格后，应及时公告。

(2) 因其他原因需要调整限制性股票回购价格的，应经董事会做出决议并经股东大会审议批准。

4、回购注销的程序

(1) 公司应及时召开董事会审议回购股份方案。依据《管理办法》规定，公司董事会按照《管理办法》第二十七条规定审议限制性股票回购股份方案的，应将回购股份方案提交股东大会批准，并及时公告。

(2) 公司按照本计划规定实施回购时，应同时符合《公司法》的相关规定。

(3) 公司按照本计划的规定实施回购时，应向证券交易所申请办理限制性股票注销的相关手续，经证券交易所确认后，及时向证券登记结算公司办理完毕注销手续，并进行公告。

二、股票期权激励计划

(一) 股票期权的股票来源

股票期权激励计划的股票来源于公司向激励对象定向发行公司股票。

(二) 股票期权激励计划标的股票数量

公司拟向激励对象授予1,182.00万份股票期权，占本计划拟授出权益总数的88.34%、占本计划公告时公司股本总额的9.64%；其中首次授予949.00万份，占本计划拟授出权益总数的70.93%、占本计划公告时公司股本总额的7.74%；预留233.00万份，占本计划拟授出权益总数的17.41%、占本计划公告时公司股本总额的1.90%。

在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每1份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

(三) 股票期权激励计划的分配

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：

姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占拟授予股票期权总数的比例	占目前总股本的比例
殷岚	董事长	100.00	8.46%	0.82%
于继忠	董事、总经理	100.00	8.46%	0.82%

温茜	董事、副总经理、董事会秘书	100.00	8.46%	0.82%
张明	董事、副总经理	30.00	2.54%	0.24%
吴浩	董事、财务总监	40.00	3.38%	0.33%
核心员工（66人）		579.00	48.98%	4.72%
预留		233.00	19.71%	1.90%
合计		1,182.00	100.00%	9.64%

注：上述核心员工目前已经公司第六届董事会第十五次会议审议通过，尚需向公司全体员工公示，由监事会对公示情况发表明确意见并经公司股东大会审议。

2、相关说明

（1）公司全部有效期内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30.00%。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%。

（2）本计划激励对象不包括公司独立董事、监事。除公司实际控制人殷岚、于继忠夫妇外，不包括其他单独或合计持有公司5%以上股份的股东或公司实际控制人及其配偶、父母、子女以及公司外籍员工。

（3）预留部分的激励对象由本激励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，公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的20.00%。

（4）公司聘请的律师事务所对上述激励对象的获授是否符合相关法律法规、《公司章程》及本激励计划出具法律意见。

（四）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

1、股票期权激励计划的有效期

股票期权激励计划的有效期为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48个月。

2、授予日

授予日在本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，将终止实施本计划，未授予的股票期权作废失效。预留权益的授予对象须在本计划经公司股东大会审议通过后的12个月内明确。

3、等待期

股票期权授权后至股票期权可行权日之间的期间，本计划的首次授予部分股票期权分三批次行权，对应的等待期分别为12个月、24个月、36个月；若预留部分股票期权于2024年授出，则预留部分的股票期权分两批次行权，对应的等待期分别为12个月、24个月。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

4、可行权日

首次授予部分股票期权自授予日起满12个月后可以开始行权。若预留部分股票期权于2024年授出，则预留部分的股票期权自授予日起满12个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

(1) 公司年度报告、中期报告公告前30日内及季度报告公告前10日内；因特殊原因推迟年度报告、中期报告公告日期的，自原预约公告日前30日起算，直至公告日日终；

(2) 公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；

(3) 自可能对公司股票交易价格、投资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，至依法披露之日内；

(4) 中国证监会及北京证券交易所规定的其它时间。

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：

行权安排	行权时间	行权比例
首次授予部分第一个行权期	自首次授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予部分第二个行权期	自首次授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起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	自首次授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分股票期权于2024年授予，则预留部分股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
预留授予部分第一个行权期	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起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	自预留授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

等待期满后，未满足行权条件的激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销，股票期权行权条件未成就时，相关权益不得递延至下期。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

5、禁售期

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

(1) 激励对象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) 在本计划有效期内，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《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。

(五) 股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

1、首次授予股票期权的行权价格

首次授予部分股票期权的行权价格为每份13.00元。

2、首次授予股票期权行权价格的确定方法

公司本次首次授予部分股票期权的行权价格采取自主定价方式进行确定，行权价格不低于股票面值，为13.00元/份。

(1) 本激励计划草案公布前1个交易日交易均价为每股10.70元，本次行权价格占前1个交易日交易均价的121.53%；

(2) 本激励计划草案公布前20个交易日交易均价为每股10.55元，本次行权价格占前20个交易日交易均价的123.27%；

(3) 本激励计划草案公布前60个交易日交易均价为每股10.31元，本次行权价格占前60个交易日交易均价的126.12%；

(注：公司股票上市后连续竞价交易未满120个交易日，因此未采用本激励计划草案公告前120个交易日公司股票交易均价。)

3、预留股票期权行权价格的确定方法

预留股票期权在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的摘要。预留股票期权的行权价格与首次授予的股票期权行权价格一致，即为每份13.00元。

4、定价合理性说明

公司本次股票期权激励计划行权价格定价方式及合理性的考量因素与限制

性股票激励计划授予价格确定方式下的考量因素一致。

（六）激励对象获授权益、行权的条件

1、股票期权的获授条件

除股权激励计划规定不得成为激励对象的情形外，公司未设置其他获授权益条件。根据《监管指引第3号》规定“股权激励计划规定不得成为激励对象的情形，不视为本条所称获授权益条件”，由此，本激励计划无获授权益条件。

2、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：

（1）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（1）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。

（2）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（2）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。

（3）公司层面业绩考核要求

本计划股票期权的行权考核年度为2023-2025年三个会计年度，每个会计年度考核一次。股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标
首次授予部分第一个行权期	2023年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以2022年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于15%；（2）以2022年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于35%。
首次授予部分第二个行权期	2024年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以2022年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于25%；（2）以2022年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于50%。
首次授予部分第三个行权期	2025年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以2022年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于30%；（2）以2022年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于70%。

注：上述“净利润”指标计算以归属于公司股东的扣除非经常性损益后并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及/或员工持股计划所涉及的股份支付费用影响数值作为计算依据，下同。

若预留部分股票期权于2024年授予，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标
预留授予部分第一个行权期	2024年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以2022年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于25%；（2）以2022年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于50%。
预留授予部分第二个行权期	2025年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以2022年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于30%；（2）以2022年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于70%。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（4）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将制定并依据《2023年股权激励计划实施考核管理办法》，对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。激励对象个人当年实际可行权额度=个人层面年度考核系数×个人当年计划可行权额度。激励对象的个人考核年度结果划分为A、B、C、D四档，分别对照相应的考核评分区间，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象可行权的比例：

个人年度考核结果	A	B	C	D
考核评分区间	[95,100]	[85,95)	[75,85)	[0,75)
个人层面年度考核系数	100%	80%	60%	0%

以上为个人考核结果等级对应的可行权额度比例，不可行权的额度予以取消，并由公司注销。

(5) 考核指标的科学性和合理性说明

公司本次股票期权激励计划考核方式及合理性的考量因素与限制性股票激励计划考核方式及合理性的考量因素一致。

(七) 股票期权激励计划的调整方法和程序

1、股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

(1) 资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； 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（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) 配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 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。

(3) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 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。

(4) 派息

公司在发生派息的情况下，股票期权数量不做调整。

2、行权价格的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

(1) 资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 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) 配股

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； P 为调整后的行权价格。

(3) 缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 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。

(4) 派息

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 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 仍须为正数。

3、公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量和行权价格不做调整。

4、股票期权激励计划调整的程序

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。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。

(八) 股票期权会计处理

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。

1、期权价值的计算方法

根据财政部《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，公司将在等待期内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，并按照股票期权授权日的公允价值，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行权比例摊销。

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 模型来计算期权的公允价值扣除相关追加限售成本，并于草案公告日用该模型对首次授予的949.00万份股票期权进行预测算。具体参数选取如下：

(1) 标的股价：10.58元/股（2023年9月26日的收盘价）；

(2) 认购期权有效期分别为：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：20.84%、22.56%、23.9%（分别采用“申万医药生物行业指数”最近12个月、24个月、36个月的波动率）；

(4) 无风险利率：1.5%、2.10%、2.75%（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）；

2、股票期权费用的摊销方法

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，并最终确认本计划的股份支付费用，该等费用将在本计划的实施过程中按行权比例摊销。由本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2023年9月授予，则本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：

首次授予股票期权的股票总量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2023年（万元）	2024年（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）
949.00	735.61	80.81	306.49	231.20	117.11

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股价、授予数量和授予日相关，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部分股票期权的会计处理。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权费用的摊销对有效期内各年有所影响，但影响程度不大。若考虑本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，降低代理人成本，本计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

(十) 首次授予限制性股票与股票期权合计需摊销的费用预测见下表：

激励工具	需摊销的总费用（万元）	2023年（万元）	2024年（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）

限制性股票	446.78	65.16	227.12	109.83	44.68
股票期权	735.61	80.81	306.49	231.20	117.11
合计	1,182.40	145.97	533.61	341.03	161.79

第六章 股权激励计划的实施程序

一、股权激励计划生效程序

(一) 公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议通过本计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本计划并履行公示、公告程序后，将本计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购注销及股票期权的授予、行权、注销工作。

(二) 独立董事及监事会应当就本计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

(三) 本计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，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）。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

(四) 公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东大会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

(五) 本计划经公司股东大会审议通过，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票与股票期权。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购注销及股票期权的授予、行权、注销工作。

(六) 公司应当对内幕信息知情人在本计划草案公告前6个月内买卖本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。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

(七) 公司应当聘请律师事务所对本计划出具法律意见书，根据法律、行政

法规及《管理办法》的相关规定发表专业意见。

二、股权激励计划的授予程序

(一)公司应当在披露审议股权激励计划的股东大会决议公告后5个交易日内召开董事会审议激励对象获授事宜。并在披露董事会决议公告的同时披露股权激励权益授予公告。

(二)股东大会审议通过本计划后，公司与激励对象签署《股权激励授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

(三)公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。

独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

(四)公司监事会应当对限制性股票与股票期权授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

(五)公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

(六)股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在60日内授予激励对象相关权益并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的限制性股票与股票期权登记完成后应及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在60日内完成上述工作的，本计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且3个月内不得再次审议股权激励计划（根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内）。

(七)公司授予权益后，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

(八)授予激励对象限制性股票后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

三、限制性股票解除限售的程序

(一)在解除限售日前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本计划设定的解除限售条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象解除限售的条件是否成就出具法律意见。对于满足解除限售条件的激励对象，由公司统一办理解除限售事宜，对于未

满足条件的激励对象，由公司回购并注销其持有的该次解除限售对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（二）激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

（三）公司解除激励对象限制性股票限售前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

四、股票期权行权的程序

（一）在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本计划设定的行权条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，由公司根据实际情况向激励对象提供统一或自主行权方式，对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（二）激励对象可对已行权的公司股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

（三）公司股票期权行权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记事宜。

（四）激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司注册资本变更事项的登记手续。

五、本计划的变更、终止程序

（一）本计划的变更程序

1、公司在股东大会审议本计划之前拟变更本计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本计划之后变更本计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

- （1）导致提前解除限售/加速行权的情形；
- （2）降低授予价格/行权价格的情形。

（二）本计划的终止程序

1、公司在股东大会审议本计划之前拟终止实施本计划的，须经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本计划之后终止实施本计划的，应当由股东大会审议决定。

3、律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本办法及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

4、本计划终止时，公司应当回购尚未解除限售的限制性股票/注销尚未行权的股票期权，并按照《公司法》的规定进行处理。

5、公司需要回购限制性股票时，应及时召开董事会审议回购股份方案，依法将回购股份的方案提交股东大会批准，并及时公告。公司按照本计划的规定实施回购时，应向证券交易所申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

第七章 公司/激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

(一) 公司具有对本计划的解释和执行权，并按本计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本计划所确定的解除限售/行权条件，公司将按本计划规定的原则，向激励对象回购并注销其相应尚未解除限售的限制性股票/注销其相应的未行权的股票期权。

(二) 公司承诺不为激励对象依本计划获取有关限制性股票或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。

(三) 公司应及时按照有关规定履行股权激励计划申报、信息披露等义务。

(四) 公司应当根据本计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足解除限售/行权条件的激励对象按规定解除限售/行权。但若因中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能按自身意愿解除限售/行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

(五) 公司确定本期计划的激励对象不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

(六) 公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

(七) 公司应当根据本激励计划、中国证监会、证券交易所、登记结算公司等有关规定，为满足行权/解除限售条件的激励对象办理股票行权/解除限售事宜。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能完成股票期权行权或限制性股票解除限售事宜并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

(八) 法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

(一) 激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

(二) 激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

(三) 激励对象获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还

债务。

（四）激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

（五）公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有；若该部分限制性股票未能解除限售，公司在按照本计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除激励对象已享有的该部分现金分红，并做相应会计处理。

（六）激励对象因本计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

（七）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，将由本计划所获得的全部利益返还公司。

（八）激励对象承诺，若在本计划实施过程中，出现本计划所规定的不能成为激励对象情形的，自不能成为激励对象年度起将放弃参与本计划的权利，并不向公司主张任何补偿；但激励对象可申请解除限售/行权的限制性股票/股票期权继续有效，尚未确认为可解除限售/申请行权的限制性股票/股票期权将由公司回购注销/注销。

（九）本计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《股权激励授予协议书》，明确约定各自在本计划项下的权利义务及其他相关事项。

（十）法律、法规及本计划规定的其他相关权利义务。

第八章 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解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购注销；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解除限售/行权安排的，未授予的限制性股票/股票期权不得授予，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按照授予价格回购注销处理，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司统一注销。

激励对象获授限制性股票已解除限售的、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、激励对象个人情况发生变化

(一) 激励对象如因出现如下情形之一而失去参与本计划资格，激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售/行权的限制性股票/股票期权不得解除限售/行权，并由公司按本计划规定按照授予价格回购注销限制性股票及注销股票期权：

(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进入措施；

(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) 激励对象发生职务变更，且仍属激励对象范围的，其获授的限制性股票/股票期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。

但是，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，或因前列个人过错原因被公司解聘或导致公司解除与激励对象劳动关系的，自情况发生之日，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，并由公司以授予价格回购注销；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。

(三) 激励对象离职的，包括主动辞职、合同到期因个人原因不再续约、因个人过错被公司解聘等，自离职之日起激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(四) 激励对象因公司裁员而离职、合同到期公司不再续约等，自离职之日起激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(五) 激励对象退休，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因退休而不再在公司任职的，自离职之日起激励对象解除限售/已行权的限制性股票/股票期权不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

2、激励对象退休后返聘到公司任职，并与公司签订《劳务合同》为公司提供劳务的，其获授的权益继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理行权。发生本款所述情形后，激励对象无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入限制性股票解除限售条件/股票期权可行权条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为限制性股票解除限售条件/股票期权行权条件之一。

(六) 激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，自离职之日起，其获授的限制性股票和股票期权将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入解除限售和行权条件。

2、激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，自离职之日起激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；其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，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务身故的，激励对象获授的限制性股票和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，并按照激励对象身故前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入解除限售/行权条件。

2、激励对象因其他原因身故的，自激励对象身故之日起激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，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、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本计划和《股权激励授予协议书》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；协商不成的，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第九章 附则

- 一、本计划在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。

北京星昊医药股份有限公司

董事会

2023年9月28日