

证券代码：600789

证券简称：鲁抗医药

公告编号：2019-033

## 山东鲁抗医药股份有限公司

### 2019 年股票期权激励计划草案摘要公告

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个别及连带责任。

#### 重要内容提示：

- 股权激励方式：股票期权。
- 股份来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股。
- 本计划拟授予的股票期权数量为 2626 万份，占本计划草案公告时公司股本总额 88022.97 万股的 2.98%。

#### 一、公司基本情况

##### （一）公司简介

公司名称	中文名称：山东鲁抗医药股份有限公司 英文名称：Shandong Lukang Pharmaceutical Co.,Ltd.
法定代表人	彭欣
股票代码	600789
股票简称	鲁抗医药
注册资本	880,229,735.00元
股票上市地	上海证券交易所
上市日期	1997年2月26日
注册地址	山东省济宁高新区德源路88号
办公地址	山东省济宁高新区德源路88号
统一社会信用代码	913700001659297311
经营范围	许可范围的化学原料药及制剂、医药生产用化工原料、辅料及中间体、兽用药加工、制造；饲料添加剂生产、销售(有效期限以许可证为准)。医药包装品（不含印刷品）、食品添加剂(纳他霉素)的制造、加工、销售；医药化工设备制造、安装；医药工程设计；技术开发、

咨询、服务；进出口贸易（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）。
--

（二）公司 2016 年-2018 年业绩情况：

1、主要会计数据

单位：元 币种：人民币

主要会计数据	2018年	2017年	2016年
营业收入	3,329,604,787.41	2,599,288,881.13	2,505,591,895.33
归属于上市公司股东的净利润	161,386,660.30	114,236,705.32	29,102,001.63
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	105,887,367.39	74,669,401.04	18,113,681.33
	<b>2018年末</b>	<b>2017年末</b>	<b>2016年末</b>
归属于上市公司股东的净资产	2,927,215,865.66	1,957,905,626.68	1,855,300,430.86
总资产	6,567,448,497.67	5,201,916,245.07	4,178,043,675.88
主要财务指标	2018年	2017年	2016年
基本每股收益(元/股)	0.25	0.20	0.05
稀释每股收益(元/股)	0.25	0.20	0.05
扣除非经常性损益后的基本每股收益(元/股)	0.16	0.13	0.03
加权平均净资产收益率(%)	6.04	6.00	1.59
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率(%)	3.96	3.92	0.99

（三）公司董事会、监事会、高级管理人员构成情况：

序号	姓名	职务
1	彭欣	董事长、总经理
2	颜骏廷	董事、副总经理
3	刘松强	董事、副总经理
4	张杰	董事、副总经理
5	丛克春	董事
6	王玉强	独立董事
7	孙宗彬	独立董事
8	黄正明	独立董事
9	杨志勇	监事会主席

10	刘承通	监事
11	杨帅	职工监事
12	张涛	职工监事
13	赵伟	副总经理
14	王爱煜	副总经理
15	董坤	副总经理
16	刘永革	副总经理
17	崔晓辉	纪委书记
18	董建德	总法律顾问
19	李利	财务总监
20	田立新	董事会秘书

## 二、激励计划实施的目的

为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动山东鲁抗医药股份有限公司的董事、高级管理人员、中层管理人员及高级技术人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者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，按照收益与贡献对等的原则，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配[2006]175号）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配[2008]171号）、《上市公司股权激励管理办法》（证监会令[第148号]）等有关规定，结合公司目前执行的薪酬体系和绩效考核体系等管理制度，制订本股权激励计划。

本计划坚持以下原则：

- （一）坚持依法规范，公开透明，遵循法律法规和《公司章程》规定；
- （二）坚持维护股东利益、公司利益，促进国有资本保值增值，有利于公司持续发展；
- （三）坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称，适度强化对公司管理层的激励力度；
- （四）坚持从实际出发，规范起步，循序渐进，不断完善。

## 三、激励方式及标的股票来源

本计划的股权激励方式为向激励对象授予股票期权。

本计划的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

#### **四、激励计划拟授予股票期权数量**

本计划拟向激励对象授予 2626 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划草案公告时公司总股本 88022.97 万股的 2.98%。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。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、激励对象的范围及各自所获授的权益数量**

##### **（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》、《上市公司股权激励管理办法》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（175号文）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（171号文）等有关法律及其他有关法律、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**

本计划的激励对象为目前担任公司董事、高级管理人员、中层管理人员、高级技术人员等，不包括独立董事和监事。

##### **（二）激励对象的范围**

本计划涉及的激励对象共计 262 人，激励对象具体范围包括：

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、公司中层管理人员；
- 3、公司高级技术人员。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。本计划涉及的激励对象不包括外部董事（含独立董事）、监事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

所有激励对象必须在本计划授予时以及本计划考核期内于公司或公司全资子公司、控股子公司任职并已与任职单位签署劳动合同或聘用合同。

所有参与本激励计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励

计划，已经参与其他任何上市公司激励计划的，不得参与本激励计划。

### （三）激励对象的核实

1、公司《股票期权激励计划（草案）》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、公司监事会应当对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并应当在本公司股东大会审议本激励计划前 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。

### （四）激励对象获授的股票期权分配情况

姓名	职务	获授的权益数量(万份)	占授予总量的比例 (%)	占股本总额的比例 (%)
彭欣	董事长、总经理	86	3.27%	0.10%
颜骏廷	董事、副总经理	67	2.55%	0.08%
刘松强	董事、副总经理	54	2.06%	0.06%
张杰	董事、副总经理	51	1.94%	0.06%
赵伟	副总经理	51	1.94%	0.06%
王爱煜	副总经理	51	1.94%	0.06%
董坤	副总经理	45	1.71%	0.05%
刘永革	副总经理	45	1.71%	0.05%
崔晓辉	纪委书记	45	1.71%	0.05%
董建德	总法律顾问	39	1.49%	0.04%
李利	财务负责人	57	2.17%	0.06%
田立新	董事会秘书	42	1.60%	0.05%
其他人员（251 人）		1993	75.89%	2.26%
合计		2626	100.00%	2.98%

注：1、本计划激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划。

2、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的公司股票均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的 10%。

3、在股权激励计划有效期内，董事和高级管理人员个人股权激励预期收益水平，应控制在其薪酬总水平（含预期的期权或股权收益）的 30% 以内，行权时实际收益原则上不超过激励对象薪酬总水平（含股权激励收益）的 40%。本计划有效期内相关政策发生调整的，董事会可以根据相关机构规定的调整而修订本条款。

## 六、股票期权行权价格及其确定方法

### （一）行权价格

本次授予的股票期权的行权价格为 6.85 元/股。在本激励计划草案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、派息等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

## （二）行权价格的确定方法

股票期权的行权价格不得低于股票票面金额，且不得低于下列价格较高者：

- （1）本计划草案公告前1个交易日公司标的股票交易均价，每股6.85元；
- （2）本计划草案公告前20个交易日公司标的股票交易均价，每股6.56元；
- （3）本计划草案公告前1个交易日公司标的股票收盘价，每股6.78元；
- （4）本计划草案公告前30个交易日内公司标的股票平均收盘价每股6.49元；
- （5）公司2018年度归属于上市公司股东的每股净资产，为3.29元/股。

## 七、激励计划的时间安排

### （一）激励计划的有效期

本次激励计划的有效期自股票期权授予日起计算，最长不超过 60 个月。

### （二）激励计划的授予日

授予日在本计划经华鲁控股集团有限公司批准、报山东省国资委备案、公司股东大会审议通过后确定，授予日必须为交易日。公司应在公司股东大会审议通过后60日内授出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，终止实施本激励计划，未授出的股票期权失效。

### （三）激励计划的等待期

等待期为股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间，本计划授予的股票期权等待期为自授予之日起 24 个月、36 个月、48 个月。

### （四）激励计划的可行权日

在本计划通过后，授予的股票期权自授予日起满 24 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；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；
- 3、自可能对公司股票及其衍生品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；

4、中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

上述“重大交易”、“重大事项”及“可能影响股价的重大事件”为公司依据《上海证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

本次授予期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权安排	行权时间	可行权数量占获授权益数量比例
第一个行权期	自授予日起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	34%
第二个行权期	自授予日起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	33%
第三个行权期	自授予日起48个月后的首个交易日起至授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	33%

激励对象必须在期权行权有效期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权。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。

#### （五）激励计划的禁售规定

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、在本激励计划的有效期内，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原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。

4、向董事、高级管理人员授予的股票期权，应保留不低于授予总量的 20% 至

任期考核合格后行权。若本计划有效期结束时，作为激励对象的董事、高级管理人员任期未满，则参照本计划有效期结束年度对应的考核结果作为其行权条件，在有效期内行权完毕。

## 八、股票期权的授予条件与行权条件

### （一）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。

#### 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。

#### 3、公司业绩考核条件达标，即达到以下条件：

以2016年-2018年营业收入均值为基数，2018年营业收入增长率不低于18%；以2016年-2018年税前每股分红均值为基数，2018年税前每股分红增长率不低于33%；且上述指标均不低于同行业平均水平。

注：根据证监会行业分类结果，选取同行业“制造业”门类下的“医药制造业”分类下的全部A股上市公司。



## （二）行权条件

公司必须满足下列条件，激励对象获授的股票期权方可行权：

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。

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行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第2条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

## （三）公司业绩考核要求

本计划授予的股票期权的行权考核年度为2020年-2022年，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核条件如下表所示：

行权期	业绩考核条件
第一个行权期	1、以2016年-2018年营业收入均值为基数，2020年营业收入增长率不低于39%，且比授予权益时该指标所处同行业分位值水平有所提高，该指标不低于同行业平均水平； 2、以2016年-2018年税前每股分红均值为基数，2020年税前每股分红增长率不低于50%，不低于同行业平均水平，且当年实现的未分配利润不

	低于当年分红总额。
第二个行权期	1、以2016年-2018年营业收入均值为基数，2021年营业收入增长率不低于48%，且比授予权益时该指标所处同行业分位值水平有所提高，该指标不低于同行业平均水平； 2、以2016年-2018年税前每股分红均值为基数，2021年税前每股分红增长率不低于66%，不低于同行业平均水平，且当年实现的未分配利润不低于当年分红总额。
第三个行权期	1、以2016年-2018年营业收入均值为基数，2022年营业收入增长率不低于57%，且比授予权益时该指标所处同行业分位值水平有所提高，该指标不低于同行业平均水平； 2、以2016年-2018年税前每股分红均值为基数，2022年税前每股分红增长率不低于83%，不低于同行业平均水平，且当年实现的未分配利润不低于当年分红总额。

注：

根据证监会行业分类结果，选取同行业“制造业”门类下的“医药制造业”分类下的全部A股上市公司。同行业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，鲁抗医药董事会将在考核时剔除或更换样本。

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照计划规定行权。反之，若行权条件未达成，则公司按照本计划，激励对象所获期权当期可行权份额注销。

#### （四）个人层面考核

激励对象按照公司《2019年股票期权激励计划实施考核管理办法》分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，考核评价参考如下：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	达标（C）	不合格（D）
标准系数	1.0	1.0	0.8	0

个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度。

若激励对象考核不合格的，公司将按照本计划的规定，注销其相对应行权期所获授但尚未行权的股票期权。

### 九、权益数量和权益价格的调整方法和程序

#### （一）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、配股或缩股等事项，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：Q0 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

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

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。

## 3、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。

### （二）股票期权行权价格的调整方法

若在激励计划公告当日至激励对象完成股票期权股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对股票期权的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、股份拆细

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

其中：P<sub>0</sub> 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、股份拆细的比率；P 为调整后的行权价格。

#### 2、配股

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

其中：P<sub>0</sub> 为调整前的行权价格；P<sub>1</sub> 为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub> 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<sub>0</sub> 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， $P$ 仍须大于1。

**（三）公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量和行权价格不做调整。**

#### **（四）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行权价格、股票期权数量。公司应当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。发生除上述情形以外的事项需要调整股票期权数量、行权价格的，应由董事会做出决议并经本公司股东大会审议批准。

### **十、公司授予权益及激励对象行权的程序**

#### **（一）激励计划生效程序**

- 1、公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟订股票期权激励计划草案。
- 2、公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，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。
- 3、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。
- 4、本计划经华鲁控股集团有限公司批准、山东省国资委备案、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。
- 5、本公司股东大会在对本计划进行投票表决时，独立董事应当就本计划向所有的股东征集委托投票权，并且公司在提供现场投票方式时提供网络投票的方式。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。

本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。

6、本计划经本公司股东大会审议通过后，并且符合本计划的考核规定，公司在规定时间内向激励对象授予股票期权。授予日必须为交易日，并符合规定。

## **（二）股票期权的授予程序**

1、本公司股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》，以此约定双方的权利义务关系。公司董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权授予事宜。

2、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。

3、公司监事会应当对股票期权授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、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（当激励对象发生变化时）、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

5、本计划经本公司股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内授予激励对象股票期权并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的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，本激励计划终止实施，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。

6、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。激励对象须配合公司根据中国证监会、证券交易所、登记结算公司的相关规定办理登记手续等事宜。

## **（三）股票期权行权程序**

1、在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励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。

2、公司董事会薪酬与考核委员会对申请人的行权数额、行权资格与行权条

件审查确认；

3、股票期权行权前，公司需向上海证券交易所提出行权申请，并按申请行权数量向激励对象定向发行股票；

4、经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜；

5、公司向公司登记机关办理工商变更登记手续。

公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。

## **十一、公司与激励对象各自的权利义务**

### **（一）公司的权利与义务**

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的行权条件，公司将按本激励计划规定的原则，向激励对象注销其相应尚未行权的股票期权。

2、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。

3、公司承诺不为激励对象依本激励计划有关股票期权行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。

4、公司应及时按照有关规定履行股票期权激励计划申报、信息披露等义务。

5、公司应当根据本激励计划及中国证监会、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，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。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行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

6、公司确定本激励计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，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/聘用合同执行。

7、法律法规规定的其他相关权利义务。

### **（二）激励对象的权利与义务**

1、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。

2、激励对象应当按照本激励计划的规定锁定其获授的股票期权。

3、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

4、激励对象可以选择行使股票期权或者不行使股票期权，在被授予的可行

权额度内，自主决定行使股票期权的数量。

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

6、激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、用于担保或用于偿还债务。

7、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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

8、本激励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《股票期权授予协议书》，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

9、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

## 十二、公司与激励对象发生异动的处理

### （一）公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，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，本计划终止实施；

（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，本计划终止实施；

（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，本计划终止实施；

（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。

2、公司出现下列情形之一的，本计划不做变更。

（1）公司控制权发生变更；

（2）公司出现合并、分立等情形。

3、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

合股票期权授出条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销处理，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，可按照本激励计划相关安排，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

1、激励对象因公司工作需要通过公司安排而发生的职务变更（包括平调或升职），但仍在公司内任职（包括在公司下属分、子公司及由公司派出任职的），其获授的期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行，个人绩效考核按照新岗位的绩效考核方案执行。若激励对象受到降职处分，则其获受的期权份额由公司进行调减，个人绩效考核按照新岗位的绩效考核方案执行，调减的份额由公司注销。但是，激励对象因如下原因：

（1）违反国家法律法规、《公司章程》或公司内部管理规章制度的规定，或发生劳动合同约定的失职、渎职行为，严重损害公司利益或声誉，或给公司造成直接或间接经济损失；

（2）激励对象因违反公司规章制度，依据公司员工奖惩管理相关规定，因严重违纪，被予以辞退处分的；

（3）公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉等的违法违纪行为，直接或间接损害公司利益；

（4）因犯罪行为被依法追究刑事责任；

（5）违反有关法律法规或公司章程的规定，给公司造成不当损害；

（6）受到留党察看或政务撤职以上处分的；

（7）对未完成上级党委决策部署的重大改革发展专项任务负有直接领导责任的；

（8）不服从公司工作安排和岗位调整的。

若激励对象发生上述情况，激励对象已获授但尚未行权的期权作废；对于已行权部分的股票，公司可要求激励对象返还其因股权激励带来的收益。

2、激励对象因退休而离职，在情况发生之日，对激励对象获授的期权将完



全按照退休前本计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

3、激励对象辞职、公司裁员、因个人原因被解除劳动关系的，在情况发生之日，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。

4、激励对象成为独立董事或监事等不能持有公司股票期权的人员时，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。

5、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) 当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，期权将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件；

(2) 当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，根据本计划已获授但尚未行权的期权作废。

6、激励对象身故，应分以下两种情况处理：

(1) 激励对象若因执行职务身故的，在情况发生之日，期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照身故前本计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

(2) 因其他原因身故的，在情况发生之日，已获授但尚未行权的期权作废。

7、激励对象发生以下情况时，自情况发生之日起，激励对象已获授但尚未行权的期权全部由公司无偿收回并注销：

(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。

8、其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

**(三) 公司与激励对象之间争议的解决**

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的授予协议书所发生

的或与本激励计划及/或股权激励协议相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷,任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

### **十三、激励计划变更与终止**

#### **(一) 本计划的变更程序**

1、公司在本公司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、公司在本公司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) 导致加速行权的情形；
- (2) 降低行权价格的情形。

#### **(二) 本计划的终止程序**

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定。公司股东大会或董事会审议通过终止实施本激励计划决议的，自决议公告之日起 3 个月内，不得再次审议股权激励计划。

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、终止实施本激励计划的，公司应在履行相应审议程序后及时向交易所、登记结算公司申请办理已授予股票期权注销手续。

### **十四、股票期权的会计处理**

#### **(一) 股票期权公允价值的计算方法**

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，并用该模型对授予的股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算）。

#### **(二) 股票期权费用的摊销方法**

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的有关规定，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) 股票期权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》及《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司以 Black-Scholes 模型（B-S 模型）作为定价模型。公司测算得出每份股票期权的公允价值为 1.38 元。具体参数选取如下：

- ①标的股价：6.85 元（假设授予日收盘价格 6.85 元/股）
- ②有效期为：4 年
- ③历史波动率：18.76%（采用上证指数最近四年的波动率）
- ④无风险利率：2.86%（采用四年期国债到期收益率）

(2) 预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

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进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司 2019 年 10 月初授予股票期权，则 2019 年—2023 年股票期权成本摊销情况见下表：

期权份额 (万份)	期权成本 (万元)	2019年 (万元)	2020年 (万元)	2021年 (万元)	2022年 (万元)	2023年 (万元)
2626	3623.88	328.41	1313.66	1159.64	597.94	224.23

说明：

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，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

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。

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，股票期权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，降低代理成本，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来

的费用增加。

#### 十五、上网公告附件

- 1、《山东鲁抗医药股份有限公司 2019 年股票期权激励计划（草案）》
- 2、《山东鲁抗医药股份有限公司 2019 年股票期权激励计划实施考核管理办法》。

特此公告。

山东鲁抗医药股份有限公司董事会

2019 年 8 月 29 日