

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、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法律责任。

# 上海仁会生物制药股份有限公司

## 第二期股票期权激励计划 (草案)

上海仁会生物制药股份有限公司

二零一九年十一月

## 特别提示

一、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》、《非上市公司监督管理办法》、《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》和其他有关法律、法规、规范性文件，以及上海仁会生物制药股份有限公司（以下简称“仁会生物”或“公司”）《公司章程》，并参考《上市公司股权激励管理办法》制定。

二、本激励计划采取的激励工具为股票期权，标的股票来源为仁会生物向激励对象定向发行公司普通股股票。本次计划授予的股票期权数量总计为500万份，对应的标的股票数量为500万股，占公司目前股本总额的2.9016%。公司全部在有效期内的期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15%，任何一名激励对象通过全部在有效期内的期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%。

三、股票期权的行权价格为3元/股。

四、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，股票期权的授予数量及所涉及的标的股票总数或行权价格将根据本激励计划予以相应调整。

五、本激励计划授予的激励对象总人数为191人，包括公司制定本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及管理、技术、业务骨干人员。不含独立董事、监事、单独或合计持股5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

六、本激励计划有效期为股票期权授予之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过60个月。

七、公司不存在以下不得实行股权激励的情形：

（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）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。

八、本计划激励对象不存在以下不得成为激励对象的情形：

(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。

九、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。

十、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十一、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激励对象进行授予，并完成相关程序。公司不得授予权益的期间不计入60日期限之内。

十二、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合挂牌条件的要求。

十三、因全国中小企业股份转让系统尚未颁布股票期权激励相关业务规则，本激励计划授予的股票期权行权时，由此引致公司总股本增加，按照目前适用的全国中小企业股份转让系统业务规则，仍需履行董事会、股东大会审议通过、证监会审核、股转系统备案等股票发程序。因此，本激励计划授予的股票期权行权时可能存在如下风险：

(1) 由于股票发行事宜未能经过董事会、股东大会审议通过或者未能取得相关监管机构审批/备案导致股票期权不能行权。

(2) 由于激励对象不符合可以参与全国中小企业股份转让系统关于挂牌公司股票定向发行投资者适当性管理的相关规定导致股票期权不能行权。

十四、公司目前正筹备首次公开发行股票并在科创板上市，因科创板尚未颁布股票期权激励相关业务规则，本激励计划存在被推迟行权甚至被终止的风险。此外，公司科创板上市后的行权应根据届时科创板的相关规定进行。

## 目录

第一章 释义 .....	5
第二章 本次激励计划的目的和原则 .....	6
第三章 本次激励计划的管理机构 .....	6
第四章 激励对象的确定依据和范围 .....	6
一、激励对象的确定.....	6
二、激励对象的范围.....	7
三、激励对象的核实.....	7
第五章 股票期权激励计划具体内容 .....	7
一、标的股票来源.....	7
二、标的股票数量和分配.....	8
三、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.....	9
四、股票行权价格.....	10
五、股票期权授予条件、行权条件、行权安排.....	10
六、股票期权的调整方法和程序.....	13
第六章 股票期权激励计划实施程序 .....	14
一、股票期权激励计划生效程序.....	14
二、股票期权的授予程序.....	15
三、股票期权行权的程序.....	16
四、本激励计划的变更、终止程序.....	16
第七章 公司与激励对象的权利义务 .....	17
一、公司的权利与义务.....	17
二、激励对象的权利义务.....	17
第八章 公司、激励对象发生异动的处理 .....	18
一、公司发生异动的处理.....	18
二、激励对象个人情况发生变化的处理.....	19
三、公司与激励对象之间争议的解决.....	21
四、严重影响本激励计划正常实施的不可抗力事件.....	21
第九章 其他事项 .....	21
第十章 附则 .....	21

## 第一章 释义

以下词语无特殊说明，在本文有以下含义：

仁会生物、本公司、公司	指	上海仁会生物制药股份有限公司（含下属子公司）
本激励计划、期权激励计划	指	上海仁会生物制药股份有限公司第二期股票期权激励计划
本草案	指	上海仁会生物制药股份有限公司第二期股票期权激励计划（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	按照本激励计划规定，获得股票期权的公司董事、高级管理人员及管理、技术、业务骨干人员（含下属子公司）
授予日	指	公司向激励对象授予权益的日期，授予日必须为交易日
等待期	指	股票期权授予之日起至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本激励计划中行权即为激励对象按照激励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	根据股票期权激励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	《非上市公众公司监督管理办法》
《业务规则（试行）》	指	《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》
《公司章程》	指	《上海仁会生物制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
登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司北京分公司
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，是由于四舍五入造成。

## 第二章 本次激励计划的目的和原则

为促进企业活力，增强行业竞争力，建立、健全企业长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动仁会生物中高级管理人员与核心业务技术骨干成员的积极性，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，确保公司发展战略和经营目标实现，促进公司长远发展。在充分保障股东利益的前提下，公司依据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《业务规则（试行）》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，并参考《上市公司股权激励管理办法》，制定本激励计划。

## 第三章 本次激励计划的管理机构

一、股东大会是公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、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拟订和修订本激励计划，董事会审议后报股东大会审议。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。

监事会对本激励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。

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。

激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就期权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

#### （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》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。

## （二）激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为在公司任职的董事、高级管理人员及管理、技术、业务骨干人员，但不包括独立董事、监事，也不包括单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

所有激励对象由公司董事会提名，并经公司监事会核实确定。

## 二、激励对象的范围

本计划涉及的激励对象共计191人，包括：

- （一）公司董事、高级管理人员；
- （二）管理、技术、业务骨干人员。

激励对象应符合以下全部条件：

1. 所有激励对象必须在公司授予股票期权时以及在本激励计划的考核期内于公司任职并与公司签署了有效劳动合同或聘用合同且处于履行期内。董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或董事会聘任。

2. 激励对象不包括独立董事、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。

3. 所有激励对象没有曾经从事或正在从事《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件所禁止的内幕交易。

若在本期权激励计划实施过程中，激励对象出现不得成为激励对象的情形的，除本计划另有约定外，公司可立即终止其参与本激励计划的权利，取消其获授资格，取消激励对象尚未行权的股票期权。

## 三、激励对象的核实

（一）本激励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。

（二）本激励计划经董事会审议通过后，公司监事会将激励对象名单进行审核并发表意见。

## 第五章 股票期权激励计划具体内容

### 一、标的股票来源

股票期权激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行公司普通股。

## 二、标的股票数量和分配

### （一）股票期权数量

本激励计划拟向激励对象授予500万份股票期权，约占本激励计划草案制定时公司总股本172,321,500股的2.9016%，每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

若在本激励计划公告当日至激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。

公司全部有效期内的期权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划提交股东大会审议之前公司股本总额的15%。

### （二）股票期权激励计划的分配

本激励计划授予的股票期权在激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	拟授予数量 (万份)	占授予股票期权 总数的比例	占目前总股本的 比例
左亚军	董事、总经理、核心技术人员	96	19.2%	0.5571%
张玫萍	副总经理	30	6%	0.1741%
高宏伟	副总经理	25	5%	0.1451%
DU ZHIQIANG	副总经理、核心技术人员	18	3.6%	0.1045%
夏晶	总经理助理、药学总监、 核心技术人员	20	4.00%	0.1161%
马彦彬	副总监、高级科学家、核 心技术人员	3.75	0.75%	0.0218%
熊春林	科学家、核心技术人员	9.5	1.9%	0.0551%
	管理、技术、业务骨干人员 (184人)	297.75	59.55%	1.7279%
	<b>合计</b>	<b>500</b>	<b>100%</b>	<b>2.9016%</b>

本激励计划股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	当期可行权比例	
		至授予日激励对象在 公司工作累计满5年	至授予日激励对象在 公司工作累计未满5年
第一个 行权期	自授予日起满12个月后的首个交易日至授 予日起24个月内的最后一个交易日止	50%	30%
第二个 行权期	自授予日起满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止	30%	30%
第三个 行权期	自授予日起满36个月后的首个交易日至授 予日起48个月内的最后一个交易日止	20%	40%

在行权期内，若当期达到行权条件，激励对象可对相应比例的股票期权申请行权。未按

期申请行权的部分不再行权并由公司注销。若行权期内任何一期未达到行权条件，则当期可行权的股票期权不得行权并由公司注销。

如在可行权日，因公司首次公开发行股票并上市审核（在审期间不得行权）、届时相关法律法规等规范性文件的规定或证监会、交易所、证券登记结算机构的要求等非公司原因，导致激励对象不能如期行权的，公司股东大会可决定推迟行权或终止本次期权行权，公司无需因上述情形对激励对象承担任何违约或赔偿责任。

### 三、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

本激励计划有效期自股票期权授予之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。

#### （二）授予日

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，并完成相关程序。

#### （三）等待期

等待期指股票期权授予之日起至股票期权可行权日之间的时间。本计划授权的股票期权分为三次行权，其各自的等待期分别为自授予之日起12个月、24个月、36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。

#### （四）可行权日

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；

其中“重大事件”为公司依据《管理办法》、《业务规则（试行）》或其他相关法律法规的规定应该披露的交易或其他重大事项。

4. 中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

#### （五）禁售期

激励对象因本激励计划获得的股份的禁售规定按照《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. 激励对象在公司首次公开发行股票并上市后行权认购的股票，应承诺自行权日起三年内不减持，同时承诺上述期限届满后比照董事、监事及高级管理人员的相关减持规定执行。

2. 除上述限制外，激励对象为公司董事、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。

3. 除上述限制外，激励对象为公司董事、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。

4. 在本激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》、《公司章程》或其他法律法规、监管机构对激励对象禁售期有新的要求，则该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上述新的要求。

#### **四、股票行权价格**

1、本次激励计划授予的股票期权的行权价格为每股3元。

2、股票期权行权价格的确定方法

综合考虑公司每股净资产、所处行业、公司业绩、经营管理团队建设、公司成长性等多种因素的基础上，确定本次激励计划的行权价格。

3、在激励对象行权前，若公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、缩股、派息等事项，未行权的股票期权的行权价格将做相应的调整。

#### **五、股票期权授予条件、行权条件、行权安排**

(一) 股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时，激励对象才能获授股票期权：

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) 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. 激励对象满足本计划第四章第二条规定的条件，且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。

(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：

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。

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。

3. 本激励计划在2019至2021年的三个会计年度中，对公司业绩、个人业绩进行考核，以达到考核目标作为激励对象当年度的可行权条件。

考虑公司主营业务、项目研发进展以及目前经营情况，分别选择贝那鲁肽注射液销售数量以及减重三期临床研究中心数量、临床试验申请以及新药生产注册申请作为本激励计划各期的公司层面行权条件。目标值的设定充分考虑公司未来战略的实现及股东对于公司的要求。

各行权期个人当期实际可行权额度=个人授予期权数量×当期可行权比例×公司绩效系数×个人绩效系数。

#### (1) 公司业绩考核要求

本计划授予的股票期权，在行权期的2019年、2020年、2021年3个会计年度中，分年度进行公司业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件，各年度业绩考核目标具体如下：

序号	公司业绩指标
第一个行权期	(1) 公司贝那鲁肽注射液销售数量同比增长 $\geq 100\%$ ； (2) HYBR-014减重III期临床研究签订临床试验合同的中心数 $\geq 18$ 家。
第二个行权期	(1) 公司贝那鲁肽注射液销售数量同比增长 $\geq 100\%$ ； (2) 治疗非酒精性脂肪性肝炎（NASH）药物BEM-050递交临床试验申请。
第三个行权期	(1) 公司贝那鲁肽注射液销售数量同比增长 $\geq 100\%$ ； (2) HYBR-014递交新药生产注册申请。

若每个行权期公司考核目标达成（指当期两项指标同时达成），则当期公司绩效系数为1，否则为0.8。

#### (2) 个人业绩考核要求

本次期权激励对象的行权应以个人2019年度、2020年度、2021年度业绩考核分别达到要求作为前提。

不同激励对象由公司人事部门根据激励对象职务、公司考核规定等具体情况分别确定考核方式，并根据考核结果确定年度考核等级。考核等级结果对应不同个人绩效系数，具体如下表所示：

序号	考核等级	个人绩效系数
1	优秀、良好	100%

2	合格	70%
3	不合格	0%

公司薪酬与考核委员会对考核方式及考核结果具有最终解释权。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

## 六、股票期权的调整方法和程序

### （一）股票期权数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

#### 1. 公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

其中：Q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. 配股

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

其中：Q<sub>0</sub>为调整前的股票期权数量，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、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

如经上述方式调整后，员工获授期权数量不是1的整数倍时，则可行权数量精确至个位数（尾数舍去）。

### （二）行权价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象行权前公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、派息、配股等事项，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. 公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

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

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

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。

5. 派发现金股利

$$P=P_0-V$$

其中：P<sub>0</sub>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。

6. 增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

（三）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。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。

## 第六章 股票期权激励计划实施程序

### 一、股票期权激励计划生效程序

（一）董事会薪酬与考核委员会负责拟定期权激励计划草案，并提交董事会审议。

（二）公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。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。董事会应当在审议通过本计划并履行信息披露程序后，将本计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施股票期权的包括但不限于授予、行权、注销等事项。

（三）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。

（四）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，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）。监事会应当充分听取公示意见，对股权激励名单进行审核，并发表意见。

（五）公司股东大会审议期权激励计划时，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。

（六）本激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予股票期权。经股东大会授权后，董事会负责实施股票期权的授予、行权、注销等工作。

（七）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及其衍生品种的，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。

（八）公司按照法律法规的规定或主管部门要求可以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》的规定发表专业意见。

## 二、股票期权的授予程序

（一）股东大会审议通过本激励计划后，董事会应当就本次激励计划设定的授予条件是否成就进行审议，确定授予日后，公司与激励对象签署《股票期权授予协议》，以约定双方的权利义务关系。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就期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。

（三）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。

（四）期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相关程序。

（五）公司授予权益后，根据相关规定向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由登记结算机构办理登记结算事宜（如需）。

（六）授予程序中，公司可以根据法律法规或主管部门的要求聘请律师出具专项

法律意见。

### 三、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。对于满足行权条件的激励对象，由公司办理行权事宜，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等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，应当向监管机构（如需）、证券交易所提出申请，经监管机构、证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记事宜。

(四) 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。

(五) 激励对象股票期权行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

### 四、本激励计划的变更、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) 导致加速行权/提前解除限售的情形；
  - (2) 降低行权价格/授予价格的情形。
3. 公司应及时履行信息披露义务；独立董事、监事会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意见。

(二) 本计划的终止程序

1. 公司发生终止实施期权激励计划情形的，应当终止实施激励计划，不得向激励对象继续授予新的权益，激励对象根据期权激励计划已获授但尚未行使的权益终止行使。
2. 激励对象出现不得成为激励对象情形的，公司不再继续授予其权益，其已获授但尚未行使的权益终止行使。
3. 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。

4. 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，应当递交股东大会审议决定。

5. 公司可以根据法律法规的规定或主管部门的要求聘请律师就公司终止实施激励是否符合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。

## 第七章 公司与激励对象的权利义务

### 一、公司的权利与义务

(一) 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的未行权的股票期权。

(二) 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。

(三) 公司应及时按照有关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务。

(四) 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。

(五) 公司确定本期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。

(六) 公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，或激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会薪酬委员会批准并报公司董事会备案，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

(七) 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。

### 二、激励对象的权利义务

(一) 激励对象应当按照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) 激励对象依据本激励计划获取公司权益的资金来源为自筹资金。

(三) 激励对象应当按照本激励计划规定锁定其获授的股票期权，可行权日后可以选择行使股票期权或者不行使股票期权，在可行权额度内，自主决定行使股票期权的数量。

(四) 激励对象所获授的股票期权，不得转让、用于担保或用于偿还债务。

(五) 激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

(六) 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，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，激励对象应当自收到公司书面通知之日起30日内，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

(七) 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》，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。

(八) 法律、法规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时，根据相关条件变化程度，由股东大会授权董事会确定本计划的继续执行、修订、中止或终止，有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外：

1. 公司控制权发生变更；
2. 公司出现合并、分立的情形；
3. 其他重大变更。

(二) 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. 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. 中国证监会等监管机构认定的其他需要终止激励计划的情形。

（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，未行权的股票期权由公司统一注销处理，激励对象获授期权已行权的，所有激励对象应当在收到公司书面通知之日起30日内返还已获授权益。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

（四）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

## 二、激励对象个人情况发生变化的处理

### （一）职务变更

激励对象职务发生变更，但仍为公司的董事、高级管理人员或管理、技术、业务骨干，或者被公司委派到控股公司、参股公司或分公司任职，则已获授的期权不作变更。

但是激励对象因不能胜任工作岗位、考核不合格而导致职务变更的，其已满足行权条件的期权可以继续行权，其余期权由公司注销。

若激励对象成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票或期权的人员，则应取消激励对象尚未行权的股票期权，由公司进行注销。

激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉导致职务变更的，则应取消激励对象尚未行权的股票期权，公司进行注销，且董事会有权视情节严重程度无偿追回其已行权获得的全部或部分收益。

### （二）解雇或辞职

1. 当激励对象发生以下情况时，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。

（3） 激励对象单方面提出终止或解除与公司订立的劳动合同或聘用合同；

（4） 与公司所订的劳动合同或聘用合同期满，个人提出不再续订；

（5） 因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而致使公司提出解除或终止劳动合同（包括被公司辞退、除名等）、聘用合同；

2. 当激励对象发生以下情况时，在情况发生之日，公司董事会可以决定对激励对象根据本激励计划在情况发生之日，对激励对象在考核年度内因考核合格已获准行

权但尚未行权的股票期权可继续保留，其余未获准行权的股票期权不得行权，由公司注销。

- (1) 劳动合同或聘用合同到期后，双方不再续订合同；
- (2) 经和公司协商一致提前解除劳动合同或聘用合同；
- (3) 因经营考虑，公司单方面终止或解除与激励对象订立的劳动合同或聘用合同。

3. 激励对象因违反法律法规、违反职业道德、泄漏公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉被解聘时，则应取消激励对象尚未行权的股票期权，且董事会视情节严重程度无偿追回其已行权获得的全部或部分收益。

#### (三) 丧失劳动能力

激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，其已满足行权条件的期权行权不受影响；其终止服务日所在的业绩考核期，公司董事会可以决定按照其当年为公司提供服务的天数比例享有当期的可行权期权数量，其余未获准行权的期权由公司注销。

激励对象由于其他原因丧失劳动能力的，其已满足行权条件的期权行权不受影响，未获准行权的期权由公司注销。

#### (四) 退休

激励对象达到国家和公司规定的年龄退休而离职的，其已满足行权条件的期权行权不受影响，其余期权由公司注销。

#### (五) 死亡

激励对象因执行职务而死亡的，其已满足行权条件的期权行权不受影响；其终止服务日所在的业绩考核期，公司董事会可以决定按照其当年为公司提供服务的天数比例享有当期的可行权期权数量，具体由其合法继承人在符合行权条件的情况下进行行权，其余未获准行权的期权由公司注销。

激励对象由于其他原因死亡的，其已满足行权条件的期权行权不受影响，由其合法继承人在符合行权条件的情况下进行行权，未获准行权的期权由公司注销。

#### (六) 激励对象不再具备参与期权激励计划的资格

激励对象出现下列情形之一的，不得获授股票期权，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公司股权激励的；
6. 中国证监会认定的其他情形。

（七）如公司因非公司主观因素原因而推迟行权，激励对象在行权前离职的，则其尚未行权的期权均由公司予以注销，不论该等期权是否已满足行权条件。

（八）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

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《股票期权授予协议》的规定解决；规定不明的，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。协商不成，应提交公司注册地人民法院诉讼解决。

### 四、严重影响本激励计划正常实施的不可抗力事件

在期权激励计划有效期内，如果发生公司管理层无法控制的政治及政策风险、重大自然灾害等不可抗力事件，公司董事会可终止本激励计划。

## 第九章 其他事项

一、有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》对特定激励对象股票期权的授予、等待、行权以及获得收益有特别规定的，从其规定。

二、本计划的实施过程受中国证监会及其派出机构、全国中小企业股份转让系统、证券交易所、登记结算公司的监管。

## 第十章 附则

一、本激励计划在股东大会审议通过后生效。

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

上海仁会生物制药股份有限公司

2019年11月