

陕西麦科奥特科技有限公司

股权激励计划



2020年6月11日

目 录

第一条	定义.....	1
第二条	目的.....	2
第三条	激励股权池.....	2
第四条	管理机构.....	3
第五条	被授予人.....	3
第六条	期权的授予、成熟、行权.....	4
第七条	期权的终止与回购.....	7
第八条	限制性股权.....	9
第九条	激励股权处分限制.....	9
第十条	计划调整.....	10
第十一条	资金及税费.....	10
第十二条	修订与终止.....	10
第十三条	批准生效.....	10

陕西麦科奥特科技有限公司

股权激励计划

第一条 定义

- 被授予人** 指公司董事会根据本计划第五条确定的由公司授予激励股权的人员，包括管理层及员工。
- 成熟期** 指公司在向被授予人授予激励股权时，规定的被授予人须为公司持续全职服务的一定期限，被授予人的激励股权将在该等期限内分期成熟。被授予人根据本计划规定的成熟进度为公司全职服务满一定期限的，对应的激励股权即为已成熟激励股权，否则为未成熟激励股权。就限制性股权而言，普通合伙人在依据本计划规定回购被授予人已成熟限制性股权时，应以一定的溢价购买。就期权而言，成熟后的期权方能行权，未成熟期权不得行权。除非董事会另行决定，本计划项下的成熟期为【五】年，自授予日起开始计算。
- 持股机构** 指公司为实施股权激励而设立的有限合伙企业。在本计划下为西安众瑞弘元信息科技合伙企业（有限合伙）。
- 公司** 指陕西麦科奥特科技有限公司。
- 激励股权** 指公司根据本计划的规定向被授予人授予的限制性股权和期权，具体权益以《限制性股权协议》和《期权协议》为准。
- 普通合伙人** 指持股机构普通合伙人。具体为西安众瑞泽康企业管理咨询有限公司。
- 期权** 指公司授予被授予人的在满足一定条件的情况下，以约定价格购买持股机构一定份额从而间接购买公司一定数量股权的权利。
- 授予日** 指公司、普通合伙人与被授予人在《限制性股权协议》或《期权协议》中约定的公司向被授予人授予激励股权之日。

限制性股权 指公司向被授予人授予的持股机构一定数量的合伙份额，被授予人通过持有该等份额而间接持有公司一定数量的股权。自授予日起，被授予人即根据《限制性股权协议》享有相应合伙人权益，但其股权将根据《限制性股权协议》的规定受到一定限制。

行权 指被授予期权的被授予人在满足一定条件的情况下，在《期权协议》规定的期限内，向公司支付行权价款购买持股机构相应份额的行为。行权后，被授予人即通过持有持股机构的份额间接持有有一定数额的公司股权。

第二条 目的

为完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动管理层及员工的积极性，将股东、公司和经营者个人利益结合在一起，共同促进长远发展，并争取实现公司股票在中国证券市场首次公开发行，以使各方共享公司发展带来的收益，依据《中华人民共和国公司法》及其他有关法律、行政法规与公司章程的规定，公司制定本《陕西麦科奥特科技有限公司股权激励计划》(简称“本计划”)。

第三条 激励股权池

- (一) 本计划通过之日，持股实体持有的公司【8.13%】股权（对应【300,000】元注册资本）将作为本计划下的激励股权池，用于向公司管理层和员工发放激励期权。
- (二) 本计划项下的激励股权分为限制性股权和期权两种。公司董事会有权决定向被授予人授予限制性股权或期权。公司授予被授予人限制性股权时，将与被授予人签署《限制性股权协议》；公司向被授予人授予期权时，将与被授予人签署《期权协议》。
- (三) 持股机构是公司实施股权激励而设立的有限合伙企业。被授予人登记为持股机构有限合伙人后，不参与持股机构的经营与管理，且应全权并不可撤销地委托持股机构普通合伙人作为其唯一的排他的受托人，以被授予人名义行使相应合伙人权利。
- (四) 被授予人通过持有持股机构的份额而间接持有公司股权。被授予人的激励股权在数量上不会因公司引进投资人而发生变化，但如果公司或持股机构增加或减少注册资本/出资总额，则被授予人被授予的激励股权在持股机构中的份额比例及对应的公司股权比例将作相应调整。

- (五) 公司根据本计划向被授予人授予激励股权后，激励股权池仍有剩余的，则剩余部分应用于公司后续向管理层和员工进行股权激励。激励股权池中未授予的激励股权(包括已授予但未行权的期权，以及普通合伙人根据本计划及《限制性股权协议》和《期权协议》回购的被授予人激励股权)对应的分红权、表决权等股东权利仍由普通合伙人行使。公司首次公开发行股票并上市前，经加速成熟后，激励股权池仍有剩余的，剩余部分激励股权可由普通合伙人继续持有。

第四条 管理机构

(一) 管理机构

本计划由公司董事会管理。

董事会的权力：

1. 决定被授予人名单；
2. 决定授予被授予人激励股权的类别；
3. 决定授予被授予人激励股权的数额；
4. 决定期权行权价格及限制性股权授予价格；
5. 决定修改、中止或终止本计划；以及
6. 为实施本计划相关的任何其他事项。

(二) 公司调整本计划下的激励股权池总数量仍须取得股东会的批准。

(三) 董事会就本计划实施做出决议的，持有预留激励股权的公司普通合伙人应配合执行。

第五条 被授予人

(一) 被授予人为董事会确定的下述人员：

1. 高级、中层管理人员；
2. 公司重要员工；或
3. 董事会认可的其他人员。

(二) 被授予人的资格条件

1. 与公司已签订正式劳动合同，保密、竞业限制及知识产权保护协议，并且，除非经过董事会的另外批准，其在公司的任职期限应已超过一年；

2. 被授予人承诺自激励股权授予日起，在公司继续任职期限不少于五年，且在公司上市前应继续任职；
3. 被授予人承诺在公司任职期间，严格遵守法律法规、公司的规章制度、与公司签署的劳动合同及保密、竞业限制及知识产权保护协议；
4. 不具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任董事、监事、高级管理人员情形；
5. 不具有法律法规、公司章程规定的其他不得成为激励股权授予对象、公司股东的情形。

为免异议，符合本计划第五条所列条件的人员并不必然成为被授予人，并且，董事会也可以针对特定人士豁免本计划第五条所列的任何一项或多项条件，董事会对被授予人的范围拥有完全的自由裁量权。

第六条 期权的授予、成熟、行权

(一) 授予

公司董事会有权根据本计划及实际情况决定向被授予人授予期权。每期期权的激励方案、被授予人名单、期权数量及行权价格等事项均由董事会决定。公司向被授予人授予期权时，应与被授予人、普通合伙人签署相应《期权协议》。

经董事会同意，公司可依照本计划的规定，向特定对象多次授予期权，每一次授予时，公司均应与该被授予人签署单独的《期权协议》。

(二) 成熟安排

除非《期权协议》另有规定，公司授予给被授予人的期权在【五】年成熟期内分期成熟。

在被授予人与公司持续保持全职劳动关系的前提下，被授予人的期权成熟进度为：自授予日起，每满十二个月为一个成熟年，每一个成熟年可成熟的期权不超过被授予人被授予的期权总数的【20%】。每一成熟年的最后一日(如果该日为非工作日，则顺延至下一工作日)为成熟日(“成熟日”)。如果《期权协议》对于成熟及成熟进度有不同约定，以《期权协议》的约定为准。

尽管有前述规定，如被授予人停薪留职或者累计休假(包括病假、事假、产假等)超过三个月的，成熟期自被授予人停薪留职之日或开始休假之日起中止计算，自被授予人恢复在公司正常工作之日起继续计算。

(三) 成熟调整

成熟期内，被授予人每一成熟阶段实际成熟的期权应按公司对其在相关成熟日上一一年度的实际考核情况进行调整。根据公司的《绩效考核办法》，董事会根据被授予人在成熟日上一一年度的绩效考评结果，将被授予人划分为四个等级(A、B、C、D)。被授予人在每一成熟日可成熟的期权数量等于其依据本计划第六条于该成熟日可成熟的期权的最大数量与成熟系数的乘积，成熟系数与考核等级对应关系如下：

考核结果	A	B	C	D
成熟系数	【1】+奖金	【1】	【0.8】	【0】

其中，被授予人上一年度考核结果为 A 的，除可获得相应部分的成熟期权外，还可获得相应的现金奖励，具体奖励金额由公司另行决定。

举例而言，假设公司于 2020 年 3 月 31 日向某被授予人授予一项可购买持股机构 50 万元注册资本的期权，且该被授予人 2020 年度的考核等级为 C，则对于该被授予人而言，第一个成熟日为 2021 年 3 月 31 日，第一个成熟日可成熟的期权的最大数量为【10】万元注册资本(即 50 万元注册资本的【20%】)；鉴于该被授予人在该成熟日上一一年度(即 2020 年)的考核等级为 C，因此，该被授予人于第一个成熟日实际可成熟的期权的份额为【8】万元注册资本(即【10】万元注册资本乘以【0.8】的乘积)。

公司具体《绩效考核办法》由公司董事会另行制定。为免存疑，如果激励对象在某一兑现年的年度兑现系数低于 1，则不足 1 的部分自动失效和终止，除非董事会书面同意该等不足部分顺延至后续兑现年计算。

(四) 加速成熟

1. 成熟期内，若公司发生退出事件，则董事会有权决定被授予人未成熟期权提前终止或加速成熟。
2. 在本计划中，“退出事件”是指：(i)公司首次公开发行股票并上市；(ii)公司控制权变更(指公司发生任何并购，或与其他实体在发生其它交易(包括但不限于重组、并购、股权转让)后导致公司原有股东的投票权之和低于交易后公司全体股东投票权总和 50%的情形)；(iii)公司实质上出售其全部或大部分核心资产；或(iv)公司被依法解散。
3. 若发生上述第(i)-(iii)项中的退出事件，且董事会决定被授予人未成

熟期权加速成熟的，则被授予人有权根据法律法规、公司章程及董事会决议对已成熟期权(含加速成熟部分)进行行权，并根据法律法规、公司章程及届时董事会决议处分其全部或部分已行权期权，获取相应收益。

若发生上述第(iv)项中的退出事件，且董事会决定被授予人未成熟期权加速成熟的，则公司应在股东会决定解散之日起七个工作日内书面通知被授予人。如果被授予人选择行权，被授予人应在收到书面通知之日起三个工作日内对已成熟期权(含加速成熟部分)进行行权，并支付行权价款。否则，被授予人尚未行权的期权应自动终止，被授予人就该部分期权不再享有任何权利。

4. 若公司发生退出事件，且董事会决定被授予人未成熟期权提前终止的，公司应采用法律允许的方式确保被授予人的实际利益不受损害。

(五) 期权行权

1. 除非《期权协议》另有规定或公司董事会另行决定，就每期已成熟的期权，被授予人应在成熟日起 60 日内完成行权，并向公司董事会指定账户支付行权价款。董事会有权独立确定行权对价，并可根据被授予人的具体情况对行权对价进行调整。行权对价将在期权授予日确定。
2. 公司董事会应在每一个成熟日前至少提前五个工作日向被授予人发出书面通知，告知被授予人于该成熟日实际成熟的期权数量、行权对价及行权期限。被授予人应在行权期限内书面回复确认其拟行权购买的持股机构合伙份额数量(该等回复确认即构成行权通知)并向公司董事会指定账户支付行权对价。一旦普通合伙人和/或持股机构收到期权行权通知以及相应的行权对价，则将视为该等期权已经行使。若期权行权通知中载明的期权拟行权数量超过该被授予人按照本计划及《期权协议》在截至相关成熟日有权行使的激励期权数量，则超过部分无效。
3. 如果被授予人未在行权期限内书面回复确认行权并支付相应行权对价的，则未行权购买或未支付行权对价的部分期权自动失效和终止，被授予人就该部分期权不享有任何权利，且该部分期权应重新计入公司激励股权池，除非公司董事会书面同意该等未行权购买的部分期权可延后行权。
4. 在行权前，被授予人对期权(无论是否成熟)不享有投票权、分红权

其它任何权利。

5. 期权行权后，被授予人即通过持有持股机构财产份额间接持有公司一定数量的股权。被授予人就其持有的持股机构份额享有分红权和其他财产性权利，但不参与公司的决策和运营管理。

(六) 变更登记

被授予人所获得的期权已成熟【60%】的，可向公司申请就其已行权部分对应的合伙份额进行工商变更登记。变更登记前，被授予人因行使期权所获得的合伙份额暂由【普通合伙人】或董事会指定的其他主体持有，被授予人不会因为期权行权而被登记为持股实体的显名合伙人或公司的显名股东，被授予人所取得的期权及因行使期权所获得的合伙份额将由公司和/或持股实体适当记录并存档，并根据被授予人所持有的期权及/或合伙份额的变动情况进行相应更新，以准确反映被授予人的权益。

第七条 期权的终止与回购

- (一) 被授予人出现任一过错行为的，除非董事会另行决定，自该等过错行为发生之日，被授予人尚未行权的期权(无论是否成熟)应立即自动终止，被授予人就该部分期权不再享有任何权利，且公司有权（但无义务）要求指定主体回购被授予人所持有的已行权的全部期权对应的持股机构份额。回购价格为下述两者中较低者：(i) 被授予人实际支付的行权价款原价并扣除其在持股机构实际获得的分红等全部收益；或(ii) 该等持股机构份额的市场价值。自公司指定主体向被授予人发出回购通知之日起，被授予人对该部分已行权期权对应的持股机构份额不再享有任何权利。若因被授予人的过错行为给公司及其关联方造成损失的，被授予人应赔偿公司及其关联方遭受的全部损失。为此，公司指定主体有权在向被授予人支付回购价款时，预先扣除损失部分。如回购价款不足以补偿公司及其关联方损失的，则被授予人应另行向公司支付补偿金。

本计划所称的过错行为，指因被授予人故意或重大过失而作出的并给公司造成重大损失或重大不利影响的以下任一行为：

1. 严重违反公司及其关联方规章制度（包括但不限于违反员工手册、培训规定、劳动合同等）；
2. 严重失职，营私舞弊，给公司造成重大损失；
3. 泄露公司商业秘密；
4. 因犯罪被依法追究刑事责任，给公司造成重大损失；

5. 违反保密、竞业限制或知识产权保护协议;
6. 因其他重大过错导致公司重大损失或重大不利影响的行为。

(二) 被授予人自动离职,或劳动合同届满不续期,或与公司协商离职的,该被授予人的所有尚未行权的期权(无论是否成熟)将自被授予人离职之日起自动终止,被授予人就该部分期权不享有任何权利。该被授予人因行使已成熟期权而已获得的持股机构份额将作如下处理:

1. 被授予人离职时,其所获得的期权尚未全部成熟的(即自期权授予日起,被授予人任职期限未满【五年】),则公司有权(但无义务)要求指定主体回购被授予人已行权期权对应的持股机构份额,回购价格分以下情况确定:

(1) 自期权授予日起,被授予人任职期限未满【两年】的,回购价格为被授予人取得持股机构份额实际支付的行权价款原价并扣除其在持股机构实际获得的分红等全部收益。

(2) 自期权授予日起,被授予人任职期限已满【两年】但未满【五年】的,回购价格为被授予人取得持股机构份额实际支付的行权价款加【7%/年】的单利(或届时公司董事会同意的其他利息额)并扣除其在持股机构实际获得的分红等全部收益。

2. 被授予人离职时,其所获得的期权已全部成熟(即自期权授予日起,被授予人任职期限已满【五年】),且公司未实现上市的,则公司有权(但无义务)要求指定主体回购被授予人已行权期权对应的持股机构份额,回购价格为被授予人取得持股机构份额实际支付的行权价款加【9%/年】的单利(或届时公司董事会同意的其他利息额)并扣除其在持股机构实际获得的分红等全部收益。
3. 被授予人离职时,其所获得的期权已全部成熟(即自期权授予日起,被授予人任职期限已满【五年】),且公司已实现上市的,其因行使期权而已获得的持股机构合伙份额由其继续保留。

若因被授予人发生本条第(一)款规定的过错行为而导致劳动关系终止的,则期权的终止与回购适用本条第(一)款的规定。

(三) 被授予人因伤病、退休、死亡或被宣告死亡等原因无法继续在公司任职的,被授予人所有尚未行权的期权(无论是否成熟)将自被授予人离职之日起自动终止,被授予人就该部分期权不享有任何权利。该被授予人因行使已

成熟期权而已获得的持股机构合伙份额将作如下处理：

被授予人伤病、退休的，若公司已实现上市，则其所持合伙份额由其继续保留；若未实现上市，则公司有权（但无义务）要求指定主体回购被授予人已行权期权对应的持股机构份额，回购价格为被授予人取得持股机构份额实际支付的行权价款加【9%/年】的单利(或届时公司董事会同意的其他利息额)并扣除其在持股机构实际获得的分红等全部收益。

被授予人死亡或被宣告死亡的，若公司已实现上市，则其所持合伙份额归其继承人所有；若未实现上市，则公司有权（但无义务）要求指定主体回购被授予人已行权期权对应的持股机构份额，回购价格为被授予人取得持股机构份额实际支付的行权价款加【9%/年】的单利(或届时公司董事会同意的其他利息额)并扣除其在持股机构实际获得的分红等全部收益。被授予人一经签署《期权协议》，即视同为其已将本计划和/或《期权协议》之规定告知其近亲属，其近亲属届时会予以配合办理。

- (四) 被授予人的激励股权根据本条规定发生终止和/或回购的，被授予人的激励股权应相应减少，且该部分被终止或回购的期权应重新计入公司激励股权池。
- (五) 除非公司董事会另行决定，普通合伙人、持股机构根据本计划规定回购激励股权的对价应优先从被授予人向普通合伙人或持股机构支付的授予/行权对价中支取，不足部分由公司承担。
- (六) 发生终止和/或回购事件时被授予人应按照董事会及普通合伙人之要求签署和提供办理持股机构份额转让手续所需的法律文件。如被授予人拒绝配合完成相应的份额转让手续，则普通合伙人有权将其宣布为“违约合伙人”，违约合伙人不得参与持股机构的任何收益分配。

第八条 限制性股权

公司董事会可参照本计划关于期权的相关规定，包括成熟安排、终止与回购等，决定授予被授予人限制性股权，并与被授予人签署《限制性股权协议》。

第九条 激励股权处分限制

- (一) 在退出事件发生之前，除非本计划另有规定或董事会另行决定，被授予人(无论其是否离职)不得将其被授予的任何激励股权质押、转让、设置任何权利负担或以其他任何方式进行处分。
- (二) 公司首次公开发行股票并上市完成后，激励股权的转让还应适用上市公司股票转让的相关规定。若本计划的规定与上市公司股票转让的规定冲突的，

则适用上市公司股票转让的规定。

- (三) 公司首次公开发行股票并上市完成且法定锁定期届满后，被授予人需要出售股份的（简称“拟处置股票的被授予人”），应提前七个工作日向持股机构普通合伙人提交书面申请，普通合伙人或其指定的第三方有权在书面申请之后六个月内决定持股机构选择适当的时机，通过公开交易分期或一次性出售其所持公司的解禁股份。出售股份所得收益扣除相关交易税费后（简称“抛售股票收益”）分配给拟处置股票的被授予人，拟处置股票的被授予人在获取抛售股票收益的同时，应配合持股机构签署相关的法律文件，持股机构亦应进行相应的工商变更。
- (四) 持股机构所持本公司股份全部售出并完成对所有被授予人的抛售股票收益分配后，普通合伙人有权决定将持股机构依法清算和注销。

第十条 计划调整

公司出现下述情形之一时，董事会决定是否调整或终止本计划：

- (一) 公司合并或分立；或
- (二) 公司董事会未来决定选择在除上海证券交易所、深圳证券交易所以外的交易场所公开发行股票上市的（“变更上市场所”）；
- (三) 董事会认为应对本计划进行调整的其他情形。

如发生上述计划调整事件，董事会有权单方调整或终止本股权激励计划，并重新制定新的股权或期权激励计划，届时被授予人应无条件同意董事会作出的相关决议，并配合签署相应文件，包括但不限于同意持股机构通过股份转让或减资的形式处置其持有的公司所有股权。

第十一条 资金及税费

被授予人购买激励股权的资金由被授予人自行解决，公司不对被授予人提供资金支持。因参与本计划而获得的收益，被授予人应按照国家税收法律法规缴纳个人所得税或其他税费。

第十二条 修订与终止

董事会有权在任何时间修改、暂停或终止本计划。

第十三条 批准生效

本计划经公司股东会批准后生效，由公司董事会负责解释。本计划有效期为自生效之日起 10 年。

陕西麦科奥特医药科技股份有限公司
股份激励计划（修订稿）



2025年8月28日

目 录

第一章 定义	1
第二章 目的	1
第三章 管理机构	1
第四章 激励股份的来源、数量	2
第五章 激励股份的授予价格、授予方式与授予条件	2
第六章 激励股份的禁售限制	3
第七章 激励股份的解禁和减持安排	4
第八章 激励股份的特殊事项回购	6
第九章 激励对象的权利义务	10
第十章 附则	11

第一章 定义

第一条 除非另有说明，以下名词在本计划中作如下释义：

公司	指	陕西麦科奥特医药科技股份有限公司（前身为陕西麦科奥特科技有限公司）
集团公司	指	陕西麦科奥特医药科技股份有限公司及其合并财务报表范围内下属公司和实际控制的关联主体
本计划	指	陕西麦科奥特医药科技股份有限公司股权激励计划（修订稿）
原计划	指	陕西麦科奥特科技有限公司股权激励计划，经公司董事会于2020年6月11日审议通过
激励对象	指	依据本计划相关规定有资格参与本计划的人士
持股平台	指	指公司为实施股权激励而设立的有限合伙企业，包括但不限于西安众瑞弘元信息科技有限公司（有限合伙）
激励股份	指	集团公司依据本计划或原计划向激励对象授予的限制性股份（权）或期权，激励对象通过持有持股平台的合伙份额间接持有公司的股份，但该等股份受制于一定的约束条件（如没有投票权，设置限售期等）
授予日	指	公司向激励对象授予激励股份的日期
授予协议	指	集团公司依据本计划就激励股份与激励对象签署的授予协议及其以后任何可能的修订或重述
授予文件	指	为实施本计划之目的，集团公司或持股平台与激励对象签署的授予协议、持股平台合伙协议及补充协议、转让协议/增资协议（如有）等
管理人	指	公司董事长王冰先生，或其指定人士
元、万元	指	人民币元、万元

第二章 目的

第二条 本计划的目的系为完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动管理层及员工的积极性，将股东、公司和员工个人利益结合在一起，共同促进长远发展，以使各方共享公司发展带来的收益。

同时，董事会基于原计划第12条约定并考虑公司上市需要，对原计划项下执行的相关股权激励安排进行更新及优化，以形成本计划。

第三章 管理机构

第三条 本计划由公司董事会审议通过并执行，公司董事长王冰先生是本计划实际执行的管理人，负责公司董事会交付的与本计划相关的日常事务性工作和

董事会授权的工作，包括：设置及调整激励股份的授予条件；决定激励对象名单及其相应的激励股份拟授予数额，对拟激励对象进行考核；安排激励对象签署激励股份授予协议及持股平台合伙协议等相关文件；决定激励对象将其持有的持股平台财产份额转出/退出的对象、方式、价格；本计划规定的应由公司董事长负责的其他事项。

第四章 激励股份的来源、数量

第四条 本计划采取的激励工具为限制性股份。本计划所涉及的员工激励池的激励股份来源为持股平台持有的公司股份。

第五条 持股平台合计持有不超过公司 300,000 元注册资本作为本计划项下的激励股份池（若公司存在资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等情况，前述激励股份池数量将进行相应的调整）。激励对象通过持有持股平台的合伙份额参与本计划，并通过持股平台间接持有公司的股份。激励对象名单及激励股份授予数量由董事长决定。

第六条 在激励对象获授的激励股份被出售前，若公司存在资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等情况，激励股份数量将进行相应的调整，激励对象因此间接获授的激励股份同时受制于本计划、授予文件的规定。

第五章 激励股份的授予价格、授予方式与授予条件

第七条 激励对象范围。原则上激励对象限于集团公司的董事、监事、高级管理人员、中级管理人员、重要员工以及经管理人批准的第三方专家顾问。

第八条 授予价格以授予协议中约定的为准。若激励对象签署授予协议后，公司存在资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等情况，激励股份的授予价格将进行相应的调整。

第九条 授予方式。激励对象通过签署授予文件的方式取得激励股份并成为持股平台的合伙人，激励对象应按照授予文件的有关约定足额缴纳认购价款。

第十条 激励对象以其于持股平台直接或间接实际缴纳的出资额享有激励股份对应的财产权利，包括但不限于获得现金分红及转让收益的权利。管理人有权根据公司上市进度、证券监督管理部门的审核要求以及公司聘请的专业中介机构（包括保荐机构/承销商、律师事务所、会计师事务所等）的建议选择恰当的时间统一为激励对象办理持股平台层面的工商变更登记手续，但无论持股平台层面的工商变更登记手续办理与否均不影响激励对象享有的激励股份的财产权利。

激励对象被登记为持股平台的有限合伙人后，不参与持股平台的经营与管理，且应全权并不可撤销地委托持股平台执行事务合伙人作为其唯一的排他的受托人，以激励对象名义行使相应合伙人权利。

第十一条 鉴于激励对象系通过持股平台间接持有公司的股份，激励对象在公司层面不享有投票权，由持股平台的执行事务合伙人代表持股平台行使公司股东的权利、就持股平台持有的公司股份的转让、处置等作出决定，并代表持股平台签订与该等转让或处置等相关的协议和文件。

第六章 激励股份的禁售限制

第十二条 激励对象不得在其持有的激励股份上设立质押权或其他担保性权利。

第十三条 自激励对象获得激励股份之日起至公司完成首次公开发行股票并上市后 12 个月（下称“限售期”）内，激励对象不得转让、赠予或以其他方式处置（合称“转让”）其持有的激励股份。尽管有前述，经管理人同意，激励对象可以向管理人或其指定的主体转让其在持股平台的出资份额，或以管理人认可的其他方式处置其激励股份。

为避免疑义，在限售期届满之时，若激励对象获授的激励股份尚未全部解禁，就未解禁的激励股份，则激励对象仍需要遵守本计划第七章规定的激励股份解禁和减持安排。

第十四条 限售期内，因特殊情况（下称“特殊情况”，包括但不限于因离婚、继承等需分割财产、因司法机关强制执行激励对象持有的激励股份导致必须

转让)导致激励对象确需转让激励股份的,必须事先获得管理人的同意。如管理人同意转让,则受让方必须是管理人或其指定主体,受让方的确定无须征得拟转让激励对象的同意。(1)公司上市前,对于该激励对象所持的已解禁但未出售部分的激励股份,转让价格参考本计划第二十条的约定并由转让方和受让方协商确定;对于该激励对象所持的未解禁部分的激励股份,转让价格为该激励对象取得所持激励股份的实际支付价款;(2)公司上市后,对于该激励对象所持的已解禁但未出售部分的激励股份,转让价格由转让方与受让方协商确定或由管理人协助参考第十七条的规定在限售期届满后减持;对于该激励对象所持的未解禁部分的激励股份,转让价格为该激励对象取得所持激励股份的实际支付价款。

第七章 激励股份的解禁和减持安排

第十五条 受制于本计划第十三条的要求以及相关法律、法规及证券监督管理部门/证券交易所的相关规定或要求,激励对象需同时满足如下条件后(下称“解禁条件”),激励对象获授的激励股份的转让限制解除(下称“解禁”):

- (一) 相应满足本计划第十六条约定的分批解禁项下有关服务年限要求;
- (二) 根据集团公司现有考核办法,激励对象上一年度个人绩效考核达标;
- (三) 不存在本计划第十九条、第二十条、第二十一条约定的情形;
- (四) 授予协议另行约定的其他条件(如有)。

第十六条 受制于本计划第十三条和第十五条的规定,激励对象获授的激励股份份额分5年分批解禁,其中:

- (一) 自激励对象获授的限制性股份和/或期权之日后为集团公司服务满1年且激励对象上一年度个人绩效考核结果(按照公司薪酬与考核的相关规定组织实施,下同)达到C级及以上,激励对象所授激励股份总额中的20%相应解禁:(1)若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到A级、B级,则激励对象所获授激励股份中的20%中的100%解禁;(2)若激励对象上一年度个人绩

效考核结果达到 C 级，则激励对象所获授激励股份中的 20%中的 80%解禁、20%不解禁。若激励对象上一年度个人绩效考核结果未达到 C 级及以上，则激励对象所获授激励股份中的 20%均不解禁；

（二）自激励对象获授的限制性股份和/或期权之日后为集团公司服务满 2 年且激励对象上一年度个人绩效考核结果达到 C 级及以上，激励对象所授激励股份总额中的 20%相应解禁：（1）若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到 A 级、B 级，则激励对象所获授激励股份中的 20%中的 100%解禁；（2）若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到 C 级，则激励对象所获授激励股份中的 20%中的 80%解禁、20%不解禁。若激励对象上一年度个人绩效考核结果未达到 C 级及以上，则激励对象所获授激励股份中的 20%均不解禁；

（三）自激励对象获授的限制性股份和/或期权之日后为集团公司服务满 3 年且激励对象上一年度个人绩效考核结果达到 C 级及以上，激励对象所授激励股份总额中的 20%相应解禁：（1）若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到 A 级、B 级，则激励对象所获授激励股份中的 20%中的 100%解禁；（2）若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到 C 级，则激励对象所获授激励股份中的 20%中的 80%解禁、20%不解禁。若激励对象上一年度个人绩效考核结果未达到 C 级及以上，则激励对象所获授激励股份中的 20%均不解禁；

（四）自激励对象获授的限制性股份和/或期权之日后为集团公司服务满 4 年且激励对象上一年度个人绩效考核结果达到 C 级及以上，激励对象所授激励股份总额中的 20%相应解禁：（1）若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到 A 级、B 级，则激励对象所获授激励股份中的 20%中的 100%解禁；（2）若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到 C 级，则激励对象所获授激励股份中的 20%中的 80%解禁、20%不解禁。若激励对象上一年度个人绩效考核结果未达到 C 级及以上，则激励对象所获授激励股份中的 20%均不解禁；

（五）自激励对象基于获授的限制性股份和/或期权之日后为集团公司服务满 5 年且激励对象上一年度个人绩效考核结果达到 C 级及以上，激励对象所授激励股份总额中的 20%相应解禁：（1）若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到 A 级、B 级，则激励对象所获授激励股份中的 20%中的 100%解禁；（2）若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到 C 级，则激励对象所获授激励股份

中的 20%中的 80%解禁、20%不解禁。若激励对象上一年度个人绩效考核结果未达到 C 级及以上，则激励对象所获授激励股份中的 20%均不解禁。

管理人或其指定的主体有权回购前述该激励对象未解禁部分的激励股份，回购价格为拟回购激励股份部分对应的实际出资额。

第十七条 激励股份在已完成解禁条件且限售期届满后，同时激励对象不存在本计划第十九条、第二十条或第二十一条约定的情形，激励对象才可通过持股平台统一减持其间接持有的公司股票从而获得投资回报，或通过转让其持有的持股平台份额获得收益（下称“减持”），激励对象拟通过持股平台统一减持其间接持有的公司股份的，应按照以下方式进行：

（一）管理人于每季度适当时间向激励对象公布持股平台减持公司待售流通股股票的具体时间段（下称“窗口期”）（如发生公司股票停牌等股票暂停交易情形，则窗口期相应顺延，具体以管理人通知的时间为准）；

（二）激励对象应在窗口期内向管理人提交转让所持持股平台合伙份额的申请，管理人在窗口期内根据激励对象的申请并基于持股平台持有公司股票的数量确定出售相应数量的公司待售流通股股票，具体出售日期由管理人决定；

（三）出售价款扣除相应税款和费用后以缩减持股平台合伙份额的方式支付至申请转让的激励对象的指定账户。

第八章 激励股份的特殊事项回购

第十八条 除本计划另有约定外，在激励对象发生本计划第十九条、第二十条或第二十一条中任一情形（下称“回购事件”）时，管理人有权选择以下方式之一处置该激励对象持有的激励股份（下称“回购”）：

（一）将退伙激励对象的合伙份额转让给管理人（包括管理人控制的并担任持股平台执行事务合伙人的实体）或管理人指定的第三方；

（二）通过缩减持股平台的总合伙份额而退还特定激励对象在持股平台的合伙份额。

第十九条 如激励对象存在下列情形（下称“过错离职情形”）之一的，对于该激励对象持有的激励股份（包括根据本计划已解禁但未出售部分及未解禁部分），管理人或其指定主体有权按照该激励对象取得所持激励股份的实际支付价款（本计划实施期间激励对象已取得的相应公司分红，应从回购价款中予以扣除）回购该激励对象所持有的激励股份：

本条所称“过错离职情形”是指：

（一） 严重违反集团公司规章制度（包括但不限于违反员工手册、培训规定、劳动合同等）；

（二） 严重失职、渎职、营私舞弊，给公司造成重大损失的；

（三） 泄露集团公司商业秘密；

（四） 劳动/雇佣关系存续期间因从事违法行为被刑事拘留、逮捕或受到刑事处罚；

（五） 通过提供技术或服务支持、在第三方任职或领薪等方式直接或间接地从事与集团公司现有的业务相同、相似或构成竞争的任何业务；直接或间接地在任何与集团公司构成竞争性业务的实体中持有任何权益；或违反其与集团公司签署的竞业禁止协议、保密协议或知识产权保护协议等；

（六） 存在索取或收受商业贿赂、贪污、侵占财产、盗窃、泄露商业秘密、实施不正当关联交易等损害集团公司的利益、声誉、破坏公司的形象；

（七） 因其他重大过错导致公司重大经济损失或对公司产生重大不利影响；

（八） 出现《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员的情形；

（九） 限售期内未经持股平台执行事务合伙人书面同意擅自出售、转让、抵押、质押、赠与、代持或以其他方式处分其持有的财产份额，或在激励股份项下设置任何性质的担保性权利；

（十） 擅自以持股平台名义对外进行活动，或从事其他对持股平台形成约束的行为；

(十一) 其他严重违反本计划、授予协议、持股平台合伙协议（包括合伙协议补充协议）的情形。

如集团公司因上述事项遭受损失的，集团公司有权要求激励对象补偿集团公司由此遭受的损失。

第二十条 如激励对象发生下列情形（下称“中性离职情形”）之一且未出现本计划第十九条所列情形的，

(1) 对于该激励对象所持的已解禁但未出售部分的激励股份，管理人或其指定主体有权按照该激励对象自获授的限制性股份和/或期权之日起在集团公司的任职期限相应计算的回购价格回购该激励对象所持有的该等激励股份，具体而言，

i) 若激励对象自获授的限制性股份和/或期权之日起任职未满两年的，回购价款为激励对象取得所持激励股份的实际支付价款（本计划实施期间激励对象已取得的相应公司分红的，应从回购价款中予以扣除）；

ii) 若激励对象自获授的限制性股份和/或期权之日起任职满两年但未满五年的，回购价款为激励对象取得所持激励股份的实际支付价款外加 7% 的年单利利率计算的利息（自激励对象实缴激励股份之日起至本计划第二十条所列回购情形发生之日）之和（本计划实施期间激励对象已取得的相应公司分红的，应从回购价款中予以扣除）；

iii) 若激励对象自获授的限制性股份和/或期权之日起任职满五年的，a) 若公司未实现上市的，回购价款为激励对象取得所持激励股份的实际支付价款外加 9% 的年单利利率计算的利息（自激励对象实缴激励股份之日起至本计划第二十条所列回购情形发生之日）之和（本计划实施期间激励对象已取得的相应公司分红的，应从回购价款中予以扣除），b) 若公司已实现上市的，激励对象已获得的激励股份由其继续保留；

(2) 对于该激励对象所持的未解禁部分的激励股份，管理人或其指定主体有权按照该激励对象取得所持激励股份的实际支付价款（本计划实施期间激励对象已取得的相应公司分红，应从回购价款中予以扣除）回购该激励对象所持有的该等激励股份。

本条所称“中性离职情形”是指：

- (一) 主动辞职或与集团公司协商离职而与集团公司终止或解除劳动或雇佣关系；
- (二) 与集团公司的劳动或雇佣合同到期且不再续签；
- (三) 不能胜任集团公司的的工作，经过培训或者调整工作岗位，仍然不能胜任工作的。

第二十一条 如激励对象发生下列情形（下称“无过错离职情形”）之一且未出现本计划第十九条所列情形的，

(1) 对于该激励对象所持的已解禁但未出售部分的激励股份，a) 若公司未实现上市的，管理人或其指定主体有权按照该激励对象取得所持激励股份的实际支付价款外加9%的年单利利率计算的利息（自激励对象实缴激励股份之日起至本计划第二十一条所列回购情形发生之日）之和（本计划实施期间激励对象已取得的相应公司分红的，应从回购价款中予以扣除）回购该激励对象所持有的该等激励股份，b) 若公司已实现上市的，激励对象已获得的激励股份由其继续保留；

(2) 对于该激励对象所持的未解禁部分的激励股份，管理人或其指定主体有权按照该激励对象取得所持激励股份的实际支付价款（本计划实施期间激励对象已取得的相应公司分红，应从回购价款中予以扣除）回购该激励对象所持有的该等激励股份。

本条所称“无过错离职情形”是指：

- (一) 激励对象因退休而不再在集团公司任职的；
- (二) 激励对象患病或非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由集团公司另行安排的工作的；
- (三) 因身体严重疾病（有医疗机构出具的证明）、死亡或者被依法宣告死亡等原因与集团公司终止或解除劳动/雇佣关系。

第二十二条 发生回购事件时，激励对象自管理人发出关于回购的书面通知之日起视为已从持股平台退伙，自退伙之日其不再享有其作为激励对象享有的任何权利（包括但不限于持股平台的各项权益、收益及表决权等合伙人权利），该

等权利由管理人（包括管理人控制的并担任持股平台执行事务合伙人的实体）或其指定第三人享有，且无论持股平台层面的工商变更登记手续是否办理完成。

第二十三条 对于其它未列明的特殊情况由管理人认定并最终确定其处理方式。

第九章 激励对象的权利义务

第二十四条 激励对象应当按集团公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，将其全部精力投入公司经营、管理中，并结束其他劳动关系或工作关系，为集团公司的发展做出应有贡献，不得从事损害或可能损害集团公司和持股平台利益的行为，且不得在任何第三方兼职。

第二十五条 激励对象应当遵守本计划的条款，以及为实现本计划之目的而签订的授予文件及其他相关文件的约定，并依照法律、法规以及本计划和授予文件的约定持有及转让持股平台的合伙份额。

第二十六条 激励对象因本计划获得的收益，应按相关法律法规缴纳个人所得税及其它税费。因实施本计划、处置激励对象在持股平台的合伙份额或持股平台定向减持公司股份的过程中产生的相关税费由激励对象自行承担，且公司及持股平台有权代扣代缴相关税款。

第二十七条 未经集团公司事先同意，激励对象不得擅自将授予文件、本计划以及本计划的任何内容向第三方披露。

第二十八条 集团公司确定本计划的激励对象，并不意味着激励对象享有继续在集团公司服务的权利，不构成集团公司对员工聘用期限的承诺，集团公司对员工的聘用关系仍按集团公司与激励对象签订的劳动合同或聘用合同执行。

激励对象在集团公司任职期间及自离职之日起2年内，非经集团公司事先书面同意，不得到与集团公司有竞争关系的其他用人单位任职，或者自己参与、经营、投资与集团公司有竞争关系的企业，但投资于在境内外资本市场的上市公司且投资额不超过该上市公司股本总额5%的除外。

非经集团公司书面同意，激励对象不会直接或间接聘用集团公司的员工，或者以任何形式诱使集团公司员工离开公司。

第二十九条 激励对象应当按照管理人或持股平台执行事务合伙人的要求签署与激励股份转让、退伙、缩减合伙份额、合伙事项变更等相关的文件并配合持股平台办理相关工商变更手续及报税手续，且因激励股份转让、退伙、缩减合伙份额、分红等产生的相关税费均由相关激励对象自行承担。如任何激励对象不配合办理前述手续的，管理人或持股平台执行事务合伙人有权代表该激励对象签署必要的合伙人决议、变更登记申请书、变更决定书、合伙协议修正案等相关法律文书并办理持股平台的工商变更登记。

第三十条 激励对象通过持有持股平台的份额而间接持有公司股份。激励对象的激励股份在数量上不会因公司引进投资人而发生变化，但如果公司或持股平台增加或减少注册资本/出资总额，则激励对象被授予的激励股份对应的公司股份比例将作相应调整。

第十章 附则

第三十一条 激励对象违反本计划、授予文件或相关法律、法规和规范性文件，包括但不限于违反其在本计划、授予文件项下的任何义务、所作出的承诺和保证或者其在本计划、授予文件中所作出的陈述是虚假的、不准确的或有误导的，即视为违约并应当承担全部违约和赔偿责任，其应赔偿公司和/其他方因该等违约而招致的全部实际损害，包括但不限于公司和/其他方为减少损失支出的费用及合理的律师费和诉讼/仲裁费用。

第三十二条 本计划未尽事宜，以集团公司/持股平台与激励对象另行签署的授予文件为准。

第三十三条 本计划由管理人负责解释及实施，并授权管理人在客观情况发生变化时对本计划进行必要的调整和修订。

第三十四条 本计划自董事会审议批准之日起生效并实施。

陕西麦科奥特医药科技股份有限公司



(以下无正文)