

证券代码：832402

证券简称：辉文生物

主办券商：光大证券

上海辉文生物技术股份有限公司
2023 年股票期权激励计划（草案）
（第三次修订稿）

2023 年 2 月

声明

本公司及董事会全体成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

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》、《非上市公众公司监督管理办法》、《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》等有关法律、法规、规范性文件和《上海辉文生物技术股份有限公司章程》等规定制订。

二、本激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司普通股。

三、本激励计划拟向激励对象授予140万份股票期权，涉及的标的股票种类为普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额2,677万股的5.23%。本激励计划预留部分为28万份股票期权，占本次股权激励计划的20%。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其行权期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

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、股票拆细或缩股、配股等事宜，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

四、本激励计划拟授予的股票期权的行权价格为8.10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，若公司发生派发现金红利、资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细或缩股、配股等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

五、本激励计划拟授予的激励对象总人数为17人，为公告本激励计划时在公司（含控股子公司）任职的公司高级管理人员、核心员工。

六、本激励计划有效期为股票期权授权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。

七、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取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。

八、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

目录

第一章	释义	5
第二章	股权激励计划的目的	7
第三章	股权激励计划的管理机构	8
第四章	激励对象的确定依据和范围	9
第五章	股权激励计划拟授出的权益及分配情况	12
第六章	激励计划的有效期，股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排	16
第七章	股票期权的行权价格及确定方法	19
第八章	激励对象获授权益、行使权益的条件	21
第九章	股权激励计划的调整方法	27
第十章	股权激励的会计处理	29
第十一章	股权激励计划的相关程序	32
第十二章	公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行	35
第十三章	挂牌公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	38
第十四章	公司与激励对象各自的权利义务	39
第十五章	附则	41

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：

释义项目		释义
辉文生物、本公司、公司、挂牌公司	指	上海辉文生物技术股份有限公司
本次激励计划、本激励计划、股权激励计划	指	上海辉文生物技术股份有限公司 2023 年度股票期权激励计划
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高级管理人员、核心员工
授权日	指	公司向激励对象授予权益的日期，授权日必须为交易日
等待期	指	股票期权授予完成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》
《公众公司办法》	指	《非上市公众公司监督管理办法》

《监管指引第6号》	指	《非上市公司监管指引第6号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》
《公司章程》	指	《上海辉文生物技术股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
股转公司、全国股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司
元	指	人民币元

注：本激励计划中部分合计数与各明细数之和在尾数上如有差异，系由于四舍五入所致。

第二章 股权激励计划的目的

为了进一步完善公司治理结构，建立、健全公司激励和约束机制，增强公司业务骨干的责任感、使命感，公司依据《公司法》、《证券法》、《公众公司办法》、《监管指引第6号》等有关法律、法规、规范性文件，以及《公司章程》制订本激励计划。本激励计划的目的为：

一、充分调动公司业务骨干的主动性、积极性和创造性，平衡公司的短期目标与长期目标，促进公司持续、健康、稳定发展；

二、进一步完善公司法人治理结构，建立健全长期、有效的激励约束机制；

三、实现股东、公司和激励对象利益的一致，维护股东权益，为股东带来更高效、持续的回报；

四、提升公司凝聚力，并为保留和引进优秀的业务骨干提供一个良好的激励平台。

公司不存在同时实施的其他股权激励计划及其他长期激励机制。

第三章 股权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。董事会负责拟订和修订本激励计划，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、规范性文件和股转公司业务规则进行监督。

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

本激励计划的激励对象根据《公司法》、《证券法》、《公众公司办法》、《监管指引第6号》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

下列人员不得成为激励对象：

- 1、最近12个月内被股转公司或者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个月内被中国证监会及其派出机构给予行政处罚或者采取市场禁入措施的；
- 4、被中国证监会及其派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间的；
- 5、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；
- 6、对挂牌公司发生本激励计划草案“第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件”之“一、（一）公司未发生如下负面情形”所述情形负有个人责任的；
- 7、法律法规规定不得参与新三板挂牌公司或者上市公司股权激励的；
- 8、中国证监会认定的其他不得成为激励对象的。

（二） 激励对象确定的职务依据

本次激励对象的职务类别包括 董事 高级管理人员 核心员工

本次股权激励对象的职务为公司（含控股子公司）的高级管理人员、核心员工，与实施股权激励计划的目的相符合。

本次股权激励对象由公司董事会提名，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确定。本股权激励计划激励对象必须在本次股权激励计划规定的等待期及行权期内均在公司（含控股子公司）全职工作，并签署劳动合同。

二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共17人，占公司全部职工人数的比例为9.24%。激励对象

的范围为：

公司（含控股子公司）的高级管理人员及核心员工。本次股权激励对象共17人，其中王敏等16人与公司签署劳动合同，张涵芝与公司全资子公司辉文检测（上海）有限公司签署劳动合同，公司主要业务为创新开发具有独立知识产权的生物医药、化妆品和保健食品的核心功能性原料及中间体，包括生物多糖、糖蛋白、蛋白聚糖及其它天然产物提取物等的研发、制造、销售，包括服务于上述领域全产业链解决方案，辉文检测（上海）有限公司为公司全资子公司，主要业务为第三方化妆品品牌提供独立第三方检测报告，具备国家CMA检测资质，与母公司业务形成互补并具有协同效应，母子公司协同开展业务，共同形成完整的研发、生产、检测、销售体系，确保公司商业模式的完整性，共同推动公司高速发展。公司能够对辉文检测（上海）有限公司人员和业务进行全面的监督、管理和考核，具有稳定的控制权。母公司员工与子公司员工工资、福利待遇、考核标准等各方面保持一致。子公司认定的核心员工与母公司认定的核心员工标准具有一致性，为公司发展具有重要价值和重大影响的人员，对推动公司的业务发展和综合竞争力具有积极的影响。综上，子公司员工认定为核心员工并参与股权激励具有合理性和必要性。

激励对象不包括公司监事、独立董事。

激励对象包括挂牌公司持有5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。本激励计划的激励对象骆亦舟与挂牌公司实际控制人骆峰为父子关系，主要系骆亦舟为公司市场部负责人，对其激励可以提高工作积极性。除上述情形外，本激励计划的激励对象不包括挂牌公司控股股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。

本次股权激励计划存在预留权益，预留激励对象的确定标准与激励计划首次授予的激励对象的确定依据保持一致。预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确，超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

三、 特殊情形的说明

挂牌公司及激励对象不存在下列情形：

特殊情形
挂牌公司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
挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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
挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选

四、 激励对象的核实

(一) 公司董事会审议通过本激励计划后,公司将通过公司网站 其他途径公司公示栏,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。

(二) 本次股权激励计划需公司监事会充分听取公示意见,在公示期满后对激励对象名单进行审核。

第五章 股权激励计划拟授出的权益及分配情况

一、 激励计划拟授出的权益形式

本次激励计划采取的激励形式为 限制性股票 股票期权

二、 激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本次激励计划标的股票来源方式为：

向激励对象发行股票 回购本公司股票 股东自愿捐赠

其他方式

公司拟发行的股票种类为人民币普通股。

三、 本次激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本次股权激励计划拟授出的权益数量包括股票期权140万份，所涉及的标的股票种类为人民币普通股，占挂牌公司股本总额的百分比为5.23%：

不存在同时实施的其他股权激励计划，全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票数量为140万股，占公司股本总额的百分比为5.23%。本激励计划预留部分为28万份股票期权，占本次股权激励计划的20%。

四、 激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务类别	是否为持股5%以上股东、实际控制人及其近亲属	获授的股票期权数量（份）	占激励计划拟授出权益总量的比例（%）	标的股票数量	标的股票数量占激励计划公告日股本总额的比例（%）	标的股票来源
----	------	------------------------	--------------	--------------------	--------	--------------------------	--------

一、董事、高级管理人员							
王敏	董事会 秘书	否	110,000	7.86%	110,000	0.41%	向激励 对象发 行股票
张嘉	财务总 监	否	110,000	7.86%	110,000	0.41%	向激励 对象发 行股票
二、核心员工							
杨升 平	核心员 工	否	230,000	16.43%	230,000	0.86%	向激励 对象发 行股票
骆亦 舟	核心员 工	是	90,000	6.43%	90,000	0.34%	向激励 对象发 行股票
费维 成	核心员 工	否	75,000	5.36%	75,000	0.28%	向激励 对象发 行股票
马宏 敏	核心员 工	否	65,000	4.64%	65,000	0.24%	向激励 对象发 行股票
张杰	核心员 工	否	60,000	4.29%	60,000	0.22%	向激励 对象发 行股票
殷民 星	核心员 工	否	50,000	3.57%	50,000	0.19%	向激励 对象发 行股票
杨敏	核心员 工	否	60,000	4.29%	60,000	0.22%	向激励 对象发 行股票

杨瑞萍	核心员工	否	30,000	2.14%	30,000	0.11%	向激励对象发行股票
宋玉	核心员工	否	20,000	1.43%	20,000	0.07%	向激励对象发行股票
孙燕霞	核心员工	否	50,000	3.57%	50,000	0.19%	向激励对象发行股票
徐菠	核心员工	否	60,000	4.29%	60,000	0.22%	向激励对象发行股票
徐利军	核心员工	否	50,000	3.57%	50,000	0.19%	向激励对象发行股票
邢长平	核心员工	否	30,000	2.14%	30,000	0.11%	向激励对象发行股票
张涵芝	核心员工	否	20,000	1.43%	20,000	0.07%	向激励对象发行股票
陈佳	核心员工	否	10,000	0.71%	10,000	0.04%	向激励对象发行股票
预留权益			280,000	20.00%	280,000	1.05%	-
合计			1,400,000	100.00%	1,400,000	5.23%	-

注：上述核心员工中，已经公司第三届董事会第十次会议审议通过，尚需监事会发表明确意见并经公司股东大会审议。

五、 相关说明

本次预留权益的预留比例不超过本次股权激励计划拟授予权益数量的20%。

本激励计划预留28万份股票期权，占本次激励计划的20%。

第六章 激励计划的有效期，股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排

一、 激励计划的有效期

本次股权激励计划的有效期为自股票期权授权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。

二、 激励计划的授权日

本次股权激励计划的授权日为股东大会审议通过本次股权激励计划之日。

经公司股东大会审议通过后，公司将在60日内授予权益，并完成登记、公告等相关程序。

授权日必须为交易日。

不得在下列期间内对激励对象授出权益：

- 1、公司年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对本公司股票及其他证券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，至依法披露后二个交易日内；
- 4、中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在权益授予前6个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟6个月授予其权益。

三、 激励计划的等待期

股票期权激励计划的等待期为股票期权授权日起至股票期权可行权日之间的时间，本激励计划等待期为12个月、24个月、36个月。

预留权益的等待期为预留权益授予登记完成之日起至权益可行权日之间的时间。本激励计划的预留权益分二期行权，对应的等待期分别为24个月和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、 激励计划的可行权日及行权安排

本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，可行权日在董事会确认行权条件成就后披露的行权公告中确定，为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

- 1、公司年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对公司股票及其他证券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，至依法披露后二个交易日内；
- 4、中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

如公司持有百分之五以上股份的股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为被激励对象在行权前 6 个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟 6 个月行权。

授予的股票期权行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例 (%)
第一个行权期	自授权日起12个月后的首个交易日起至授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授权日起24个月后的首个交易日起至授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授权日起36个月后的首个交易日起至授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%
合计	-	100%

预留部分的股票期权行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例 (%)
第一个行权期	自授权日起24个月后的首个交易日起至授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

第二个行权期	自授权日起36个月后的首个交易日起至授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	50%
合计	-	100%

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。

五、 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》执行，具体内容如下：

（一）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。

（二）激励对象为公司持有百分之五以上股份的股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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。

在本计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件以及《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相关规定。

第七章 股票期权的行权价格及确定方法

一、 行权价格

股票期权的行权价格为8.10元/股，行权价格不低于股票票面金额。

二、 行权价格的确定方法

（一） 确定方法

股票期权行权价格的确定方法为：二级市场股票交易均价 每股净资产
资产评估价格 前期发行价格 同行业可比或可参照公司价格 其他，公司近期交易均价，行权价格不低于有效的市场参考价。

公司自挂牌以来一直系基础层挂牌公司，并采用做市交易方式。公司由于做市商不足两家，于2022年11月4日起停牌，根据《全国中小企业股份转让系统股票交易方式确定及变更指引》第二十八条规定“采取做市交易方式的股票，做市商不足2家，且未在30个交易日内恢复为2家以上的，全国股转公司将在第31个交易日将其股票交易方式变更为集合竞价交易方式。”公司于2022年12月16日复牌，复牌后交易方式变更为集合竞价交易方式。2022年共有164个交易日有交易数据。

公司挂牌以来共进行三次股票发行，第一次发行时间为2015年9月，价格为13.50元/股，发行数量为264万股；第二次发行时间为2017年2月，价格为15.50元/股，发行数量为293万股；第三次发行时间为2021年6月，价格为17.00元/股，发行数量为120万股。由于最近一次发行距离该激励计划（草案）已超过一年，相应行情变化已不能代表目前的公司市值情况，故不能作为公司目前股票期权的行权价格的参考。

公司2021年度、2022年半年度归属于挂牌公司股东的净利润分别为52.16万元、-1,186.87万元，故同行业挂牌公司市盈率对于公司目前股票期权的行权价格的确定不具参考性。

因此，本次股票期权行权价格主要参考公司近期交易均价、每股净资产：

（1）本次股票期权行权价格不低于股票票面金额1元/股。

（2）截至本激励计划草案公告日，截至本激励计划草案公告日，2022年公司股票有成交额的交易日合计为164天，合计成交量为2,174,723股，合计成交

金额为 14,780,000.28 元，交易均价为 6.80 元/股；前 1 个交易日（前一个交易日未成交，故前推至有成交的交易日）均价为 8.10 元/股；前 20 个交易日均价为 8.00 元/股；前 60 个交易日均价为 7.75 元/股；前 120 个交易日均价为 6.47 元/股。本次股票期权行权价格不低于前述交易均价。

（3）根据公司披露的 2022 年半年度报告（未经审计），截至 2022 年 6 月 30 日，公司每股净资产为 7.64 元；根据公司披露的 2021 年年度报告（经审计），截至 2021 年 12 月 31 日，公司每股净资产为 8.08 元。本次股票期权行权价格不低于前述每股净资产金额。

（二）定价方式的合理性说明

公司自挂牌以来一直系基础层挂牌公司，采用做市交易方式，公司由于做市商不足两家，于 2022 年 11 月 4 日起停牌，根据《全国中小企业股份转让系统股票交易方式确定及变更指引》第二十八条规定“采取做市交易方式的股票，做市商不足 2 家，且未在 30 个交易日内恢复为 2 家以上的，全国股转公司将在第 31 个交易日将其股票交易方式变更为集合竞价交易方式。”公司于 2022 年 12 月 16 日复牌，复牌后交易方式变更为集合竞价交易方式。同时，由于公司目前最近一期归属于挂牌公司股东的净利润为负，故同行业挂牌公司市盈率对于公司目前股票期权的行权价格的确定不具参考性。本次股票期权行权价格主要参考公司近期交易均价、每股净资产。

本次股票期权行权价格相关定价依据和定价方法具有合理性，有利于公司持续发展，不存在损害股东利益的情形。

三、 预留部分股票期权的行权价格及确定方法

预留股票期权的行权价格及确定方法与首次授予股票期权保持一致。

第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件

一、 获授权益的条件

本次股权激励不存在获授权益条件。

(一) 公司未发生如下负面情形

序号	挂牌公司负面情形
1	挂牌公司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	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规被中国证监会及其派出机构行政处罚
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	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无法表示意见的审计报告的
5	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
6	法律法规规定新三板挂牌公司或者上市公司不得实行股权激励的情形
7	中国证监会认定的其他不得实行股权激励的情形

(二) 激励对象未发生如下负面情形

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	最近 12 个月内被股转公司或者证券交易所认定为不适当人选
7	法律法规规定不得参与新三板挂牌公司或者上市公司股权激励的

8	中国证监会认定的其他不得成为激励对象的
---	---------------------

二、 行使权益的条件

(一) 公司未发生如下负面情形：

序号	挂牌公司负面情形
1	挂牌公司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	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规行被中国证监会及其派出机构行政处罚
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	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无法表示意见的审计报告的
5	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
6	法律法规规定新三板挂牌公司或者上市公司不得实行股权激励的情形
7	中国证监会认定的其他不得成为激励对象的

(二) 激励对象未发生如下负面情形：

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	最近 12 个月内被股转公司或者证券交易所认定为不适当人选
7	法律法规规定不得参与新三板挂牌公司或者上市公司股权激励的

8	中国证监会认定的其他不得成为激励对象的
---	---------------------

(三) 公司业绩指标

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个行权期，2023 年度营业收入不低于 1.8 亿元，或者 2023 年度净利润不低于 2,000 万元
2	第二个行权期，2024 年度营业收入不低于 2.5 亿元，或者 2024 年度净利润不低于 3,000 万元或最近两年累计净利润不低于 5,000 万元
3	第三个行权期，2025 年度营业收入不低于 3.5 亿元，或者 2025 年度净利润不低于 4,500 万元或最近三年累计净利润不低于 9,500 万元

若预留权益在 2023 年 9 月 30 日前(含 2023 年 9 月 30 日)授予完成，则预留权益公司业绩考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，若预留权益在 2023 年 10 月 1 日后(含 2023 年 10 月 1 日)授予完成，则预留权益的考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，公司业绩考核指标与个人考核指标均与首次授予时一致。

注 1：上述“净利润”指标均指剔除本次激励计划激励成本影响后经审计的扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润；

注 2：上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

上述净利润指标均考虑了剔除本次激励计划激励成本影响，如将本次激励计划激励成本的影响进行还原，公司业绩指标如下：

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个行权期，2023 年度营业收入不低于 1.8 亿元，或者 2023 年度净利润不低于 1,951.54 万元
2	第二个行权期，2024 年度营业收入不低于 2.5 亿元，或者 2024 年度净利润不低于 2,966.40 万元或最近两年累计净利润不低于 4,917.94 万元
3	第三个行权期，2025 年度营业收入不低于 3.5 亿元，或者 2025 年度净利润不低于 4,481.47 万元或最近三年累计净利润不低于 9,399.41 万元

如公司未满足上述业绩考核目标，则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。

公司业绩考核指标设置的合理性说明如下：

1、公司老厂房产能处于饱和状态，新厂房产能释放未达预期

公司原厂房位于上海市奉贤区汇丰北路 908 号（东方美谷园区内），系公司租赁厂房，并于 2022 年租赁到期。2019-2021 年该厂区处于满负荷生产，产能饱和。

公司租赁使用上海市奉贤区汇丰北路 908 号厂房的同时，开工建设位于上海市浦东新区紫萍路 877、879 号的总部新厂房。2020 年 12 月总部新厂房的房屋建筑物等基础设施建设完工，设备未能完成安装，产能未投产；2021 年总部新厂房建设主要为设备安装、调试及各类生产资质申报；2021 年 8 月，公司获得化妆品制造行业综合许可证，具备了化妆品成品生产资质；同月，全资子公司辉文检测获得检验检测机构（CMA）资质认定证书，可开展第三方检测业务；总部新厂房其他车间基本亦在 2021 年 11 月和 12 月逐步投产，因此新产线对公司 2021 年业绩贡献较小，产能释放主要在 2022-2025 年。2022 年因上海疫情，1-6 月有效生产时间不足 3 个月，造成 2022 年半年报亏损。

2、公司投产扩建，产能释放却未达预期，加之全球大宗商品价格上涨，公司短期利润承压

公司投产扩建处于爬坡期，产能尚未完全释放，相应固定资产的折旧费用随之增加。公司扩建新产线的同时，市场推广费用也在增加。此外，2021 年全球原料涨价，导致公司部分原料价格上涨，导致直接制造成本增加。

3、基于公司在手订单及在研产品投放市场预期，公司股权激励计划中的业绩指标设置具有合理性

（1）公司在研产品逐步上市，提高公司产品市场空间和容量

2022 年公司加强与核心客户合作，进一步带动公司核心客户业绩提升；2023 年通过全产品矩阵导入核心客户，打破 2021 年和 2022 年主要靠单一产品服务客户的局限，进一步带来公司 2023 年的业绩快速增长；2024 年，随着公司研发部门重磅在研产品的上市（2 款产品目前已经中试阶段）；公司在研核心产品市场空间和容量较高，能够为公司带来较高业绩攀升。

（2）公司在手订单及研发部门产品矩阵布局保障业绩

根据公司研发部门产品投放市场速度、公司已建成生产设施的完备能力，预计 2023 年公司能够实现出口业务及国内业务的同比增长；鉴于公司目前在手

订单，业绩保障性高，同时公司毛利率较高，营业收入提升能够为公司带来较高营业利润和净利润，公司预测合理。

综上，公司目前处于产能扩张阶段，叠加疫情冲击，投产效率及产能释放严重不足，短期利润承压；但随着公司在研产品不断上市，产品矩阵扩展形成，产能逐步释放，公司产品市场空间和容量将逐步提高，实现业绩增长。公司 2023 年股权激励计划中的业务指标设置具备合理性。

（四）个人业绩指标

本次股权激励包括高级管理人员，存在个人业绩指标。

序号	激励对象个人绩效指标
1	第一个行权期，2023 年度绩效考核结果为合格（或以上）
2	第二个行权期，2024 年度绩效考核结果为合格（或以上）
3	第三个行权期，2025 年度绩效考核结果为合格（或以上）

如激励对象未满足上述业绩考核目标，则未满足业绩考核目标的激励对象应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（五）绩效考核指标合理性说明

本激励计划的业绩考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核和激励对象个人业绩考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入和净利润。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。净利润指标反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。公司所设定的考核目标是充分考虑了公司目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，指标设定合理、科学。

除此以外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，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 股权激励计划的调整方法

一、 股票期权数量的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成期权行权登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，股票期权数量的调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派发股票红利、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、派发股票红利、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。

（二）配股

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

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。

（三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

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。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量不做调整。

二、 股票期权行权价格的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成期权行权登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，股票期权行权价格的调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细

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

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、派发股票红利、股票拆细的比率；P为调整后的行权价格。

（二）配股

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

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股份公司总股本的比例）；P为调整后的行权价格。

（三）缩股

$$P=P_0 \div n$$

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。

（四）派发现金红利

$$P=P_0 - V$$

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仍须为正数。

（四）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、 激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格。因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的，应对因此受到不利影响的激励对象进行适当经济补偿，并应经公司董事会做出决议并经股东大会审议批准。

第十章 股权激励的会计处理

一、 会计处理方法

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）授予日

由于授予日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司在授予日采用Black-Scholes-Merton模型确定股票期权在授予日的公允价值。

（二）等待期内的每个资产负债表日

公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权的股票期权数量的最佳估计为基础，按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入成本费用，同时确认所有者权益“资本公积-其他资本公积”，不确认其后续公允价值变动。

（三）可行权日

公司在可行权日将期权数量调整为实际可行权数。公司在可行权日之后不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

（四）行权日

公司在行权日根据行权情况，确认“股本”和“资本公积-股本溢价”，同时结转等待期内确认的“资本公积-其他资本公积”。如果全部或部分股票期权未被行权而失效或作废，在股票期权有效期截止日将其从“资本公积-其他资本公积”转入“未分配利润”，不冲减成本费用。

（五）股票期权的公允价值及确认方法

根据《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，公司选择Black-Scholes-Merton模型来计算股票期权的公允价值，并于本激励计划草案公告日用该模型对拟授予的112万份股票期权进行预测算（授予时进行正式测算）。

具体测算模型如下：

$$C = S \times e^{-dT} \times N(d_1) - X \times e^{-rT} \times N(d_2)$$

$$d_1 = \frac{\ln(S/X) + (r - d + \sigma^2/2) \times T}{\sigma\sqrt{T}}, d_2 = \frac{\ln(S/X) + (r - d - \sigma^2/2) \times T}{\sigma\sqrt{T}}$$

具体参数选取如下：

参数	取值	说明
公允价值 S	8.10 元/股	公司自挂牌以来一直系基础层挂牌公司、目前交易方式为集合竞价交易，同时，由于公司目前最近一期归属于挂牌公司股东的净利润为负，故同行业挂牌公司市盈率对于公司目前股票期权的行权价格的确定不具参考性。本次股票公允价格主要参考公司近期交易均价、每股净资产。
行权价格 X	8.10 元/股	本次股票期权行权价格主要参考公司近期交易均价、每股净资产，由公司审慎确定，同时基于保护公司及全体股东利益，本次股票期权行权价格不低于公司近期交易均价、每股净资产。
有效期 T	1 年、2 年、3 年	期权授权日至每期首个可行权日的期限。
历史波动率 σ	17.58%、15.34%、14.90%	万得新三板医药指数最近一年、两年和三年的波动率。
无风险利率 r	1.50%、2.10%、2.75%	中国人民银行制定的金融机构一年期、两年期、三年期存款基准利率。
股息率 d	0%	公司最近三年平均股息率，根据最近三年每股现金分红（复权后）以及最新公允价值计算。

注：上述参数选取方法及取值系根据截至本激励计划草案公告日本公司及市场的相关情况确定，如果本激励计划实际授权时本公司或市场的相关情况发生变化，本公司可能调整相关参数选取方法及取值，本公司将在股票期权授予公告中披露最终确定的参数选取方法及取值。

二、 预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

公司将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，该费用将在本激励计划的实施过程中按行权比例摊销。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，假定公司于2023年2月底授予激励对象股票期权，本激励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：

授予数量 (万份)	需摊销的费用 (万元)	2023年 (万元)	2024年 (万元)	2025年 (万元)	2026年 (万元)
112	102.03	48.46	33.60	18.53	1.44

注：上述摊销费用金额系根据截至本激励计划草案公告日本公司及市场的相关情况进行预测算，如果本激励计划实际授权时本公司或市场的相关情况发生变化，本公司可能调整摊销费用测算的相关参数选取方法及取值，本公司将在股票期权授予公告中披露最终确定的各期摊销费用金额。

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，但不会直接减少公司净资产，也不会影响公司现金流。若考虑本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，降低代理人成本，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于带来的费用增加。

第十一章 股权激励计划的相关程序

一、 激励计划的生效程序

(一) 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，负责实施股票期权的授权、行权和注销工作。

(二) 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名单，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。同时监事会应当就本激励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。主办券商应当对股权激励计划草案和挂牌公司、激励对象是否符合《监管指引第6号》及有关法律法规规定出具合法合规专项意见。

(三) 公司股东大会就本激励计划相关事项作出决议，必须经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，并及时披露股东大会决议。

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。

(四) 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权条件时，公司在规定时间内向激励对象授权股票期权。经股东大会授权后，董事会负责实施股票期权的授权、行权和注销。

二、 授出权益的程序

(一) 公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

(二) 本次激励计划除约定不得成为激励对象的情形外，未设置其他获授权益的条件。因此，本次股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在60日内授予权益并完成公告、登记。挂牌公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施股权激励，自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。

(三) 公司授予权益后，应当向股转公司提出申请，经股转公司确认后，由

证券登记结算机构办理登记事宜。

三、 行使权益的程序

（一）在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就进行审议，监事会、独立董事和主办券商应当发表明确意见。对于满足行权条件的激励对象，由公司统一办理行权事宜；按行权数量向激励对象定向发行股票。具体定向发行的方式由董事会根据行权时相关法律法规要求确定。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。

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

四、 激励计划的变更、终止的程序

（一）本激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，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变更本激励计划的，应当及时公告并提交股东大会审议，且不得包括下列情形：

- （1）新增加速行权的情形；
- （2）降低行权价格的情形。

3、监事会、独立董事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意见。

（二）本激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前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。

主办券商应当就挂牌公司变更方案或终止实施激励是否符合本指引及相关法律法规的规定、是否存在明显损害挂牌公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

五、 注销程序

终止实施股权激励计划或者激励对象未达到股票期权行权条件时，相应的注销程序及安排为公司及时召开董事会审议注销股票期权方案并及时公告。

公司按照本激励计划的规定实施注销时，按股转公司关于股票期权注销的相关规定办理。

第十二章 公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行

一、 公司发生异动的处理

(一) 如公司发生控制权变更、合并、分立、终止挂牌等事项时，本激励计划不作变更，继续执行。

(二) 如公司发生下列情形，本激励计划终止实施，未授予的权益不再授予，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、挂牌公司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的；

2、最近12个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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的；

3、因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查等情形。

4、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无法表示意见的审计报告的；

5、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；

6、法律法规规定新三板挂牌公司或者上市公司不得实行股权激励的情形；

7、中国证监会认定的其他不得实行股权激励的情形。

(三) 如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。

激励对象获授期权已行权的，所有激励对象应当返还收益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还收益而遭受损失的，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激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

(四) 如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

如激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时，具体处理方式如下：

(一) 职务变更

激励对象职务发生变更,但仍在公司内部,或者被公司委派到其他控股公司、参股公司或分公司任职,则已获授的权益不作变更。

但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,其已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销;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,其已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销。

(二) 解聘或辞职

激励对象因为个人绩效考核不合格、不能胜任工作被公司解聘,或主动提出辞职,或因雇佣或劳务合同到期,双方不再续签的,其已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销。

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被解聘时,其已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销。

(三) 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、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的,其获授的权益将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行,其个人绩效考核结果不再纳入行权条件;

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的,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,其获授权益将由其指定的财产继承人或法定继承人继承,已获授权益按照身故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;

2、激励对象因其他原因身故的,其已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销。

(五) 退休

激励对象达到国家和公司规定的年龄退休而离职的,其已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销,退休后公司继续返聘且返聘岗位仍属激励范围内的,其已获授的权益不作变更。

(六)如激励对象发生下列可能损害公司利益的情形,本激励计划终止实施,未授予的权益不再授予,激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权:

- 1、激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间的;
- 2、存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形的;
- 3、最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚的;
- 4、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选等;
- 5、对挂牌公司发生本激励计划草案“第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件”之“一、(一)公司未发生如下负面情形”所述情形负有个人责任的;
- 6、最近12个月内被股转公司或者证券交易所认定为不适当人选;
- 7、法律法规规定不得参与新三板挂牌公司或者上市公司股权激励的;
- 8、中国证监会认定的其他不得成为激励对象的。

(七)其它未说明的情况由董事会认定,并确定其处理方式。

第十三章 挂牌公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制

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

第十四章 公司与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。

(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。

(四) 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。

(五) 若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，经董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准，公司可向激励对象注销其相应的未行权的股票期权。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

(六) 公司应当根据本次激励计划、中国证监会、股转公司、登记结算公司等有关规定，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、股转公司、登记结算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。

二、 激励对象的权利与义务

(一) 激励对象应当按公司或控股子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。股票期权在行权前激励对象不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

(四) 激励对象因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。

(五) 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。

（六）激励对象与公司签署《股权激励授予协议书》，经公司股东大会审议通过生效后，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。

（七）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第十五章 附则

- 一、 本激励计划由公司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。

上海辉文生物技术股份有限公司

董事会

2023年2月27日