

上海泽生科技开发股份有限公司  
股票期权激励计划（修订稿）

2024年7月

## 特别提示

1. 《上海泽生科技开发股份有限公司股票期权激励计划》（以下简称“股票期权激励计划”或“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》、《上市公司股权激励管理办法》、《非上市公众公司监督管理办法》、《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》等法律、法规、规范性文件及《上海证券交易所科创板股票上市规则》、《上海证券交易所科创板股票发行上市审核问答》等上海证券交易所的相关规则，以及上海泽生科技开发股份有限公司（以下简称“公司”、“泽生科技”）《公司章程》制定。
2. 本激励计划采用股票期权方式，公司授予本激励计划限定的激励对象（以下简称“激励对象”）合计 5,800,000 份股票期权，涉及的标的股票种类为公司普通股，每份股票期权对应公司一股股票。
3. 每份股票期权拥有在可行权日以预先确定的发行价格和行权条件购买一股泽生科技股票的权利。本激励计划的股票来源为泽生科技向激励对象定向发行的泽生科技股票。
4. 本激励计划向激励对象授予的股票期权所涉及的标的股票总数为 5,800,000 股，占本激励计划生效时公司股本总额 192,733,231 股的比例约为 3.01%。
5. 本次授予的股票期权拥有在激励计划有效期内的可行权日按预先确定的行权价为 10 元和行权条件购买 1 股公司股票的权利。
6. 本股票期权激励计划有效期为自股票期权首次授予日起 9 年 9 个月，本股票期权激励计划有效期届满后，已授予但尚未行权的股票期权不得行权。
7. 等待期是指股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间，本计划项下第一批次期权的等待期为 69 个月，第二批次的等待期为 81 个月，第三批次的等待期为 93 个月，第四批次的等待期为 105 个月。本计划项下各批次股票期权的行权期均为自可行权日起 12 个月。激励对象分四次行权，每批次可行权数分别为激励对象获得授予的该期股票期权总数的 30%、30%、30% 和 10%。
8. 本激励计划的激励对象行权资金以自筹方式解决，泽生科技承诺不为激励对象依据本激励计划获得的有关权益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。

9. 本激励计划项下股票期权的授予由公司董事会拟定并审议，自股东大会审议批准后生效。
10. 在股东大会审议通过前、在期权激励实施过程中或对公司的期权激励有其他特殊规定的，若公司拟修改权益价格或激励方式的，应由公司董事会审议并提交股东大会审议撤销或修订期权激励计划的议案，同时公告终止或修订期权激励计划的决议。
11. 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、股东大会审议通过等股票发行程序。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。
12. 本激励计划授予的股票期权行权前，如全国中小企业股份转让系统颁布施行股票期权激励相关业务规则的，则本激励计划将根据该等业务规则的要求执行。
13. 自公司股东大会审议通过本次股票期权授予之日起 60 日内，公司将按相关规定由董事会完成对激励对象进行股票期权的授予，并完成相关程序。

# 目录

- 一、释义
- 二、实施激励计划的目的
- 三、股票期权激励计划的管理机构
- 四、激励计划的制定原则
- 五、激励对象的确定依据及范围
- 六、股票期权激励计划的股票来源和股票数量
- 七、股票期权的分配
- 八、激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、行权安排、禁售期
- 九、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法
- 十、股票期权的授予条件和行权条件
- 十一、激励计划的调整方案和程序
- 十二、股票期权的授予程序及激励对象的行权程序
- 十三、公司与激励对象的权利与义务
- 十四、激励计划的变更、终止及其他事项
- 十五、附则

## 第一章 释义

公司、本公司、泽生科技	指	上海泽生科技开发股份有限公司
本激励计划、本计划	指	以公司股票为标的，对公司董事、高级管理人员、核心员工进行的长期性股票期权激励计划
标的股票	指	在满足本计划规定的授予条件时，公司以定向发行的方式授予激励对象的本公司股票
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股票期权的公司董事、高级管理人员、核心员工
核心员工	指	除高级管理人员以外，经公司总经理提名、职工代表大会和监事会审议通过，由董事会和股东大会认定为“核心员工”的人员
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期
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	激励对象根据本激励计划，在规定的行权期内以预先确定的价格和条件购买公司股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期
行权价格	指	股票期权的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	股票期权的激励对象行使股票期权所必须满足的条件
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司北京分公司
《公司章程》	指	《上海泽生科技开发股份有限公司章程》
元	指	人民币元

## 第二章 实施激励计划的目的

本股票期权激励计划的目的为：

- 一、 进一步完善公司治理结构，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，完善公司薪酬考核体系，促进公司持续、稳健、快速的发展。
- 二、 倡导以价值创造为导向的绩效文化，建立了股东与公司管理团队之间的利益共享和约束机制，提升公司管理团队的凝聚力，增强公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。
- 三、 肯定优秀员工对公司所作出的贡献，吸引和保留优秀经营骨干，通过激励计划回馈老员工，使得员工报酬与个人能力、绩效以及公司发展紧密挂钩。

## 第三章 股票期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，负责审议批准本计划的实施、变更和终止。
- 二、 公司董事会是本激励计划的执行管理机构，负责拟订和修订本激励计划，报股东大会审批，并在股东大会授权范围内办理股权激励计划的其他相关事宜。
- 三、 公司监事会是本计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，并对本计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件进行监督。

## 第四章 激励计划的制定原则

- 1、公平、公正、公开。
- 2、激励与制约相结合。
- 3、公司利益、股东利益和核心员工利益有机结合，促进公司持续健康发展。

4、维护股东利益，为股东谋求更高效、更持续的回报。

## 第五章 激励对象的确定依据和范围

### 一、激励对象的确定依据

#### （一）确定激励对象的法律依据

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》、《非上市公众公司监督管理办法》、《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》等有关法律、法规、规范性文件和《上海证券交易所科创板股票上市规则》、《上海证券交易所科创板股票发行上市审核问答》等上海证券交易所的相关规则以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

#### （二）确定激励对象的职务依据

本计划激励对象为目前公司董事、高级管理人员和核心员工，独立董事和监事除外。

#### （三）确定激励对象的考核依据

激励对象中，董事须经公司股东大会选举产生、高级管理人员须经公司董事会聘任，核心员工须由公司董事会提名、经公司监事会核实确定，并经股东大会审议批准。除公司董事外，所有激励对象必须在本计划的考核期内在本公司或公司控股子公司全职工作，已与公司或公司控股子公司签署劳动合同或聘用协议，并在公司或公司控股子公司领取薪酬或报酬。

本公司的激励对象承诺：只接受本公司激励，接受本公司授予的股票期权激励时未成为其他公司的股权激励对象，并且在本计划实施完毕前不再接受其他公司的股权激励。

#### （四）不得成为激励对象的情形

1. 被中国证监会及其派出机构、证券交易所或股转公司公开谴责或直接宣布为不适当人选不满三年的；
2. 因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构、证券交易所或股转公司行政处罚或者采取市场禁入措施不满三年的；
3. 其他具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；

4. 因违法违规行为被行政处罚或刑事处罚的；
5. 已经参与其他公司股权激励计划的；
6. 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
7. 中国证监会认定、公司章程规定或双方约定不得享受股权激励的其他情形。

如在本计划实施过程中，激励对象出现以上任何规定不得参与激励计划的情形，公司将按本计划规定取消激励对象尚未行权的股票期权，并禁止其参与本计划未完结的部分。

## 二、激励对象的范围

- (一) 公司高级管理人员；
- (二) 公司核心员工。

本计划的激励对象共计 11 人，占截至 2024 年 6 月 30 日公司在册员工总人数 11.34%。公司监事会应当对激励对象名单予以核实，并将核实情况在股东大会上予以说明。

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。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。

## 第六章 股票期权激励计划的股票来源和股票数量

### 一、股票来源

本计划的股票来源为公司向激励对象直接定向发行公司股票，所涉及的标的股票种类为公司普通股股票。

### 二、股票期权的数量

本计划拟授予激励对象 5,800,000 份股票期权，涉及的标的股票种类为公司普通股，约占本激励计划签署时公司股本总额 192,733,231 股的 3.01%。

本计划拟授予激励对象 5,800,000 份股票期权，涉及的标的股票种类为公司普通股，约占本激励计划签署时公司股本总额 192,733,231 股的 3.01%。每份股票期权在满足行权条件下，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。

在本激励计划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金转增股本、派送股票红利、缩股等事宜，股票期权的数量将做相应的调整。

## 第七章 股票期权的分配

本激励计划拟授予的股票期权数为 5,800,000 股，涉及标的股票数量占本激励计划签署时股本总额 192,733,231 股的比例为 3.01%。具体分配情况详见附表。

序号	姓名	职务	授予股票期权数	占全部股票期权数的比例
1	陈艺文	董事、常务副总经理	1,000,000	17.24%
2	戴婷	行政人事副总经理	1,000,000	17.24%
3	秦晓彦	临床副总经理	1,300,000	22.41%
4	郑晨	财务总监	700,000	12.07%
5	蒋德兵	副总工程师	1,000,000	17.24%
6	金璐	子公司副厂长/QC 总监	400,000	6.90%
7	李山霞	临床医学经理	80,000	1.38%
8	李涛	临床医学经理	80,000	1.38%
9	孙建丰	行政经理	80,000	1.38%
10	张先锋	人力资源经理	80,000	1.38%
11	崔杨柳	专利主管	80,000	1.38%
	合计		5,800,000	100.00%

说明：

- (1) 以上已明确的拟议激励对象，为董事会根据公司情况确认的在公司任职的员工。以上拟议激励对象（含核心员工）尚需公司董事会提名并经股东大会审议通过。
- (2) 本次激励对象均未同时参加两个或两个以上公司的期权激励计划。
- (3) 根据主管部门要求，公司可以聘请律师对上述激励对象的资格和授权是否符合本计划出具专业意见。
- (4) 公司监事会需对上述激励对象进行核查，并在股东大会上就核实情况予以说明。

## 第八章 激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、行权安排、 禁售期

### 一、有效期

股票期权激励计划的有效期为股票期权首次授予之日起**9年9个月**。

### 二、授予日

股票期权激励计划授予的股票期权的授予日为本计划经股东大会审议通过之日。公司董事会应在授予日后**60**日内对激励对象进行授权、登记等相关程序。

### 三、等待期

等待期是指股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间，本计划项下第一批期权等待期为**69**个月，第二批次的等待期为**81**个月，第三批次的等待期为**93**个月，第四批次的等待期为**105**个月。

若公司拟发行人民币普通股（A股）并在上海证券交易所科创板上市，则在上海证券交易所受理公司发行上市申请后至股票上市交易前，激励对象不得行权。

### 四、可行权日

在本计划通过后，授予的股票期权自上述等待期满后开始分期行权，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、半年度报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，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 10 日内；

(3) 自可能对公司股票及其他证券品种交易价格、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；

(4) 中国证监会、全国股转公司认定的其他期间。

## 五、行权安排

本计划项下各批次股票期权的行权期均为自可行权日起 12 个月。激励对象分四次行权，每批次可行权数分别为激励对象获得授予的该期股票期权总数的 30%、30%、30% 和 10%。

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自股票期权授予之日起 <b>69</b> 个月后的首个交易日起至股票期权授予之日起 <b>81</b> 个月内的最后一个交易日当日止。	30%
第二个行权期	自股票期权授予之日起 <b>81</b> 个月后的首个交易日起至股票期权授予之日起 <b>93</b> 个月内的最后一个交易日当日止。	30%
第三个行权期	自股票期权授予之日起 <b>93</b> 个月后的首个交易日起至股票期权授予之日起 <b>105</b> 个月内的最后一个交易日当日止。	30%
第四个行权期	自股票期权授予之日起 <b>105</b> 个月后的首	10%

	个交易日起至股票期权授予之日起 117 个月内的最后一个交易日当日止。	
--	-------------------------------------	--

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。如达不到行权条件的，则当期的股票期权不得行权，由公司注销。

激励对象符合行权条件但未在上述行权期内全部行权的，则未行权的该部分期权由公司注销。

若公司拟发行人民币普通股（A 股）并在上海证券交易所科创板上市，则在上海证券交易所受理公司发行上市申请后至股票上市交易前，激励对象不得行权。

## 六、禁售期

禁售期是指激励对象行权后所获得的股票进行售出限制的时间段。本计划的股票期权行权后按照《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等相关法律、法规、规范性文件和《上海证券交易所科创板股票上市规则》、《上海证券交易所科创板股票发行上市审核问答》等上海证券交易所的相关规则以及《公司章程》执行，具体规定如下：

- ① 激励对象在其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 激励对象承诺：在公司发行人民币普通股（A 股）并在上海证券交易所科创板上市后，激励对象行权认购的股票，自行权之日起三年内不得转让；同时，在前述期限届满后，应比照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和上海证券交易所相关规则以及《公司章程》中，对董事、监事及高级管理人员的相关减持规定执行。
- ④ 在本计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等相关法律、法规、规范性文件和《上海证券交易所科创板股票上市规则》、《上海证券交易所科创板股票发行上市审核问答》等上海证券交易所

的相关规则以及《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《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等相关法律、法规、规范性文件和《上海证券交易所科创板股票上市规则》、《上海证券交易所科创板股票发行上市审核问答》等上海证券交易所的相关规则以及《公司章程》的规定。

## 第九章 股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

本计划授予的股票期权行权价格为：10元/股。

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。

## 第十章 股票期权的授予条件和行权条件

### 一、股票期权的授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

（一）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. 最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
3. 中国证监会、证券交易所或股转公司认定的不能实行期权激励计划的其他情形。

（二）激励对象未发生以下任一情形：

1. 严重违反公司管理制度，或给公司造成巨大经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司行政处分的；
2. 存在不得成为激励对象的情形。

### 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：

（一）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. 最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；  
中国证监会、证券交易所或股转公司认定的不能实行期权激励计划的其他情形。

（二）激励对象在等待期内以及行权之时须持续在岗，没有出现以下情形：

1. 公司董事会认定的严重违反公司规定的情形；
2. 自行辞职的；
3. 被公司解除劳动合同的；
4. 存在不得成为激励对象的情形。

激励对象离职或出现以上情形之一的，取消其该批次及以后各批次股票期权的行权资格。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，所有激励对象根据本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（二）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应当由公司注销。

（三）在激励对象每次行权前一个会计年度，对公司业绩指标和个人绩效指标进行考核，以达到考核目标作为激励对象当年度的行权条件：

#### 1、公司层面业绩考核要求

本次股票期权激励计划行权时，公司应满足对应年度的业绩考核条件，公司各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	第一个考核年度（即 2023 年 8 月至 2024 年 8 月）：按照“多中心、随机、双盲、标准治疗基础上的安慰剂平行对照评价注射用重组人组兰格林对慢性收缩性心力衰竭患者心功能及逆转心室重构的影响的 III 期临床试验”（以下简称“308B 临床试验”）的方案设计样本量 198 例，完成全部受试者入组（实际入组例数以实际情况为准）
第二个行权期	第二个考核年度（即 2024 年 8 月至 2025 年 8 月）：308B 临床试验数据揭盲或 308B 临床试验数据中期分析完成

第三个行权期	第三个考核年度（即 2025 年 8 月至 2026 年 8 月）：提交纽兰格林药物上市申请并获国家药品监督管理局药品审评中心受理
第四个行权期	第四个考核年度（即 2026 年 8 月至 2027 年 8 月）：纽兰格林药物实现收入

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象考核当期对应已获授的股票期权不得行权，应由公司注销。

## 2、个人层面绩效考核要求

根据《上海泽生科技开发股份有限公司股票期权激励计划实施考核管理办法》对激励对象进行考核，激励对象每次行权前一个年度的年终考核结果为合格或以上，激励对象当期全部可行权份额方可行权；若行权前一年度年终考核不合格，则激励对象所获股票期权当期全部可行权份额由公司注销。

## 3、未达到行权条件的股票期权的处理方法

如行权期内任一年度公司业绩条件未达到行权条件，对应行权期所获授的但尚未行权的股票期权由公司注销。如行权期内的任一年度激励对象个人绩效考核条件未达标的，对应行权期所获授的但尚未行权的股票期权由公司注销。

# 第十一章 激励计划的调整方案和程序

## 一、股票期权数量的调整方法

若在激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、缩股、增发等事项，激励对象获授的股票期权数量应进行如下调整：

### 1. 资本公积金转增股本、派送股票红利

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

其中： $Q_0$  为调整前的股票期权数量； $n$  为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利的比率（即每股股票经转增、送股后增加的股票数量）； $Q$  为调整后的股票期权数量。

### 2. 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。

### 3. 增发

公司在增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

## 二、行权价格的调整方法

在激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、缩股、派息、增发等事项，未行权的股票期权的行权价格应进行如下调整，但调整后的期权行权价格不得为负，且不得低于净资产：

### 1. 资本公积金转增股本、派送股票红利

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

其中： $P_0$  为调整前的行权价格； $n$  为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利的比率； $P$  为调整后的行权价格。

### 2. 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。

### 3. 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。

### 4. 增发

公司在增发新股的情况下，股票期权价格不做调整。

## 三、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。

## 四、股票期权会计处理与期权费用的摊销

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、每次行权前一个年度的年终考核结果等后续信息，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相应的负债。

## 第十二章 股票期权的授予程序及激励对象的行权程序

### 一、实施激励计划的程序

- (一) 董事会负责制订本激励计划。
- (二) 监事会核查激励对象名单。
- (三) 股东大会审议本激励计划。监事会应当就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明。
- (四) 股东大会批准本激励计划后即可实施。
- (五) 董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权授予、行权等事宜。

### 二、股票期权的授予程序

- (一) 公司董事会制定股票期权授予方案。
- (二) 监事会核查激励对象的名单是否与股东大会批准的激励计划中规定的对象相符，公司股东大会审议通过本激励计划。
- (三) 授权条件满足后，对激励对象进行权益的授予、并完成登记等相关程序。
- (四) 公司与激励对象就双方的权利和义务达成《股权激励协议书》和/或《股份认购合同》等有关协议。

### 三、股票期权的行权程序

- (一) 激励对象在可行权日内，提交《股票期权行权申请书》向公司确认行权的数量和价格，并交付相应的股份认购款项。

- (二) 公司在对每个期权持有人的行权申请做出核实和认定后，按申请行权数量向激励对象定向发行股票，并履行股票发行相应程序。

## 第十三章 公司与激励对象的权利与义务

### 一、 公司的权利与义务

1. 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，经公司董事会批准，公司注销激励对象尚未行权的股票期权。
2. 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行权条件，公司将按本计划规定的原则注销激励对象尚未行权的股票期权。
3. 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，经公司董事会批准，公司注销激励对象尚未行权的股票期权，并且要求激励对象返还其已行权的股票期权收益。
4. 公司不得为激励对象依本计划获取有关股票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，但股东以其自有资源提供的资助除外。
5. 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。
6. 公司应及时按照股转公司或证券交易所有关规定履行本计划的申报、信息披露等义务。
7. 法律、法规规定的其他相关权利与义务。

### 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. 激励对象按照本激励计划的规定获取有关权益的资金来源为激励对象自筹资金。
3. 激励对象有权按照本激励计划的规定认购获授的股票期权并到期行权。

4. 激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。股票期权在行权前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；激励对象行权获得的股票不得违反锁定及限售的相关规定进行转让、用于担保或偿还债务。
5. 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他相关税费。
6. 激励对象应与公司签署《保密及竞业禁止协议》或向公司出具承诺函，并承诺其在公司任职期间以及离职后 2 年内不得单独设立或参与设立新的与公司业务相同或相关联的经营实体，不得从事或帮助他人从事与公司形成竞争关系的任何其他经营活动，不得在公司或公司下属企业外的其他企业兼职。如果激励对象违反上述《保密及竞业禁止协议》或承诺函，尚未行权的不得行权，激励对象已行权的，应将其因行权所得全部收益返还给公司，并承担与其行权所得收益同等金额的违约金；给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。
7. 法律、法规规定的其他相关权利义务。

### 三、 其他说明

公司确定的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的《劳动合同》确定对员工的聘用关系。

由于激励对象以认购新股的方式行权，需要按股转公司关于挂牌公司定向增资或证券交易所关于定向发行股票的要求，完成董事会决议、股东大会决议、股转公司备案、证券交易所登记或中国证监会核准/注册（如适用）、登记结算公司登记等程序，激励对象在达到行权条件时能否行权仍存在一定的不确定性。由于激励对象不符合股转公司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或证券交易所关于投资者适当性条件的相关规定也可能导致股票期权不能行权。

本激励计划授予的股票期权行权前，如股转公司或证券交易所颁布施行股票期权激励相关业务规则的，则本激励计划将根据该等业务规则的要求执行。

## 第十四章 激励计划的变更、终止及其他事项

### 一、公司终止激励计划的情形

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. 最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚。
3. 中国证监会、证券交易所或股转公司认定的不能实行期权激励计划的其他情形。

当公司出现终止本计划的上述情形时，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权予以注销。因上述第 3 项原因导致公司终止激励计划的，应对受影响的激励对象进行适当经济补偿，补偿金额应经公司董事会批准。

### 二、公司合并、分立及公司控制权变更

若因任何原因导致公司的控制权发生变化或公司发生合并、分立的，所有已授予的股票期权不作变更；除本激励计划另有规定外，激励对象不可因此加速行权。本激励计划所指的控制权变更是指公司控股股东和实际控制人发生变更。

### 三、激励对象个人情况变化的处理方式

#### （一）职务变更

1、激励对象职务发生正常变更，但仍为公司的核心技术（业务）人员，或者被公司委派到控股公司、参股公司或分公司任职，则已获授的股票期权不作变更。

2、激励对象因不能胜任工作岗位、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导致的职务变更，经公司董事会批准，应取消激励对象尚未行权的股票期权。

3、激励对象成为其他不能持有公司股票或股票期权的人员，则应取消其所有尚未行权的股票期权。

#### （二）解雇或辞职

激励对象因为个人考核不合格、不能胜任工作，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而被公司解聘或因劳动合同到期不与公司续约或主动离职等原因离开公司的，董事会可以决定在情况发生之日，取消激励对象尚未行权的股票期权。

### （三）丧失劳动能力

1. 激励对象因工伤丧失劳动能力的，其所获授的股票期权不作变更，仍可按规定行权。
2. 激励对象非因工伤丧失劳动能力的，在情况发生之日，所有未行权的股票期权即被取消。

### （四）退休

激励对象因达到国家和公司规定的退休年龄退休而离职的，其所获授的股票期权不作变更，仍可按规定行权，如激励对象不能满足股转公司或证券交易所合格投资者或其他有关要求而导致不能行权的，则激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，并取消其未获准行权的期权。

### （五）死亡

1. 激励对象死亡的，自死亡之日起，所有未行权的股票期权即被取消。但激励对象因执行职务死亡的，公司应当根据激励对象被取消的股票期权在取消时的价值对激励对象进行合理补偿，并根据法律由其继承人继承。

### （六）其他情形

1. 在本计划实施过程中，激励对象出现如下情形之一的，董事会可以决定对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，并取消其未获准行权的期权：
  - （1）最近三年内被证券交易所、股转公司或证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
  - （2）最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会、股转公司或证券交易所予以行政处罚的；
  - （3）具有《公司法》第 146 条规定的不得担任董事、高级管理人员情形的。

2. 在本计划股票期权授予日前，当激励对象出现离职或者岗位变化情况不适宜继续被激励时，公司董事会有权在保持股票期权总数不变的情况下，对激励名单进行调整，并履行相关审批及披露程序。
3. 其它未说明的情况由公司董事会认定，并决定其处理方式。

#### 四、公司与激励对象之间相关争议或纠纷解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划或双方签订的期权激励协议所发生的相关争议或纠纷，应通过协商、沟通、谈判等方式解决，如果协商不成或当事人一方拒绝协商，双方可向公司董事会薪酬委员会申请调解程序。

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的，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。

## 第十五章 附则

- 一、本激励计划经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和实施。

上海泽生科技开发股份有限公司

2024 年 7 月 23 日