

证券代码：833650

证券简称：美亚药业

主办券商：平安证券

杭州美亚药业股份有限公司
2024 年股权激励计划（草案）（修订稿）

2025 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》《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》《非上市公众公司监管指引第 6 号——股权激励与员工持股计划的监管要求（试行）》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《杭州美亚药业股份有限公司章程》等规定制订。

二、本激励采取的激励工具包括限制性股票和股票期权两部分，其股票来源为公司向激励对象定向发行杭州美亚药业股份有限公司（以下简称公司或本公司）普通股。

三、本计划拟向激励对象授予权益总计不超过 **3,950,000** 股（最终以实际认购数量为准），约占本激励计划公告时公司股本总额 56,256,000 股的 **7.02%**。其中，首次授予权益 **3,433,000** 股（含授予限制性股票 **935,000** 股，股票期权 **2,498,000** 份），占本激励计划公告时公司股本总额的 **6.10%**，首次授予部分占本次授予权益总额的 **86.91%**；预留权益 517,000 股（含预留限制性股票 304,000 股，预留股票期权 213,000 份），占本激励计划公告时公司股本总额的 0.92%，预留部分占本次授予权益总额的 **13.09%**。

公司不存在同时实施的其他股权激励计划，公司全部在有效期内的股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草案公告时公司股本总额的 30%。

四、本激励计划拟授予的限制性股票价格为 2.3 元/股，股票期权的行权价格为 3.06 元/股。

五、在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票解除限售期间和股票期权行权期间，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，限制性股票的授予数量、授予价格及股票期权的授予数量、行权价格将做相应调整。

六、本激励计划拟授予的激励对象总人数为 **49** 人，为公告本激励计划时在公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心员工。激励对象不包括公司监事，不存在《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）》中规定的不得成为激励对象的情形。

预留部分的激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入本激励计划的激励对象，由公司董事会自股东大会审议通过本激励计划后 12 个月内确定，预留部分的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

七、本激励计划有效期为自限制性股票与股票期权授予日起至所有限制性股票解限售或回购并注销或为所有股票期权行权或由公司注销之日止，最长不超过 60 个月。

此外根据《财政部国家税务总局关于完善股权激励和技术入股有关所得税政策的通知》（财税〔2016〕101 号）的规定，股票（权）期权自授予日起应持有满 3 年，且自行权日起持有满 1 年；限制性股票自授予日起应持有满 3 年，且解禁后持有满 1 年，方可享受相关递延纳税政策。

八、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取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。

九、公司及董事、监事、高级管理人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。

十、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安排的，激励对象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，应由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、本激励计划中提及的上市相关表述不构成对投资者的实质承诺。

十三、本激励计划对激励对象设置的公司层面业绩考核指标和目标不构成公司对投资者的业绩承诺和预测。

十四、在激励本计划有效期内，如果公司根据经营需要拟进行首次公开发行股票并上市、与其他公司进行重大资产重组或者相关法律法规发生变化导致影响本激励计划实施的，公司董事会有权依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》、全国股转公司规范性文件等相关法律、法规、规范性文件的要求就本激励计划提出调整方案。前述调整方案经公司股东大会审议通

过后生效，对激励对象具有约束力；激励对象不得对该等方案提出异议或反对。

目录

第一章	释义	7
第二章	股权激励计划的目的	9
第三章	股权激励计划的管理机构	10
第四章	激励对象的确定依据和范围	11
第五章	股权激励计划拟授出的权益及分配情况	14
第六章	激励计划的有效期，限制性股票的授予日、限售期及解限售安排/股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排	27
第七章	限制性股票的授予价格/股票期权的行权价格及确定方法	32
第八章	激励对象获授权益、行使权益的条件	37
第九章	股权激励计划的调整方法	44
第十章	股权激励的会计处理	48
第十一章	股权激励计划的相关程序	52
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	56
第十三章	限制性股票回购注销原则	59
第十四章	公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	60
第十五章	公司与激励对象各自的权利义务	61
第十六章	附则	63

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
美亚药业、公司、本公司、挂牌公司	指	杭州美亚药业股份有限公司
本次激励计划、本激励计划、股权激励计划	指	杭州美亚药业股份有限公司 2024 年股权激励计划（草案）
优可赛	指	上海优可赛生物科技有限公司，公司子公司
美亚海安	指	美亚药业海安有限公司，公司子公司
南通亚晟	指	南通亚晟生物有限公司，公司孙公司
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权/限制性股票的公司董事、高级管理人员、核心员工
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
授予日	指	公司向激励对象授予权益的日期，授权日必须为交易日
限制性股票	指	激励对象按照本次股权激励计划规定的条件，获得的转让等部分权利受到限制的本公司股票
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必须满足的条件
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
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
《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	《非上市公众公司监管指引第6号-股权激励与员工持股计划的监管要求（试行）》
《公司章程》	指	《杭州美亚药业股份有限公司章程》
证监会	指	中国证券业监督管理委员会
中国结算	指	中国证券登记结算有限公司北京分公司
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
全国股转系统	指	全国中小企业股份转让系统
元/万元	指	人民币元/万元

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，是由于四舍五入所造成。

第二章 股权激励计划的目的

公司实施本激励计划的主要目的为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住公司优秀人才，充分调动公司管理层及员工的积极性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和管理层、员工个人利益结合在一起，促进公司长期、持续、健康发展。

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，负责审核股权激励名单，并对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 and 全国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

本计划激励对象根据《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。下列人员不得成为激励对象：

- 1、最近12个月内被全国股转公司认定为不适当人选；
- 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行政处罚；
- 4、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；
- 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、激励对象被列为失信联合惩戒对象名单；
- 7、法律法规规定不得参与新三板挂牌公司股权激励的；
- 8、中国证监会认定的其他情形。

（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

本激励计划的激励对象为在公司任职的董事、高级管理人员、核心员工，主要根据岗位级别、岗位重要性及员工意愿结合确定，与实施股权激励计划的目的相符合。以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任；核心员工应当由公司董事会提名，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。激励对象须在本激励计划规定的等待期及行权期内于公司任职并签订劳动合同或退休返聘协议。

公司第四届董事会第四次会议、第四届监事会第四次会议审议通过了《关于提名并拟认定核心员工》的议案，拟提名核心员工尚需提交公司股东大会审议。

二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共**49**人，占公司全部职工人数的比例为**25.79%**。激励对象的范围为：

公司董事、高级管理人员及核心员工。

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。张燕女士系公司实际控制人、董事长兼总经理，自2012年入职至今一直担任公司董事长，全面主管公司各部门及子公司工作，对公司的日常经营、生产建设、业务开拓、研发创新、内控管理、发展战略、人才培养等方面起到关键作用：负责并参与公司内控管理体系以及完整GMP管理流程的建立完善，原料药证书等重要资质的取得维护；布局建设公司上海营销中心、海安生产基地、GMP认证工厂；组织推动公司重大投融资计划等。张燕女士为中国生物发酵产业协会第四届全国发酵工程技术工作委员会委员，多年来一直专注于公司核苷酸系列产品的制备研发、工艺改进、品类及应用的拓展，致力于推动原料药中间体产品向下游产业链延伸，带领公司实现销售及利润水平的显著提升；同时，主导了公司多项发明及实用新型专利的取得，主持创建江苏省(美亚)核苷酸类药物及关键中间体绿色合成工程技术研究中心、生物酶催化绿色合成技术平台，带领公司获评省级专精特新小巨人企业、创新型领军企业、杭州市企业高新技术研究开发中心等称号，为公司发展做出重大贡献。张泽林先生系实际控制人张燕女士之子，2014年至今一直在公司工作，现任公司总经理助理，向总经理汇报工作，配合总经理组织协调公司生产、销售、人力资源等部门工作计划及安排，监督、协助各条线按进度推进工作，落实跟进公司重点工作，为公司发展做出重要贡献，依程序拟认定为公司核心员工。张燕女士及张泽林先生对公司经营发展具有重要作用，符合激励对象的范围；将其纳入激励对象范围，也显示了管理层对公司未来发展的信心，有利于提升公司凝聚力，助力公司长期可持续发展。

本次股权激励计划存在预留权益，预留权益授予的激励对象经董事会提出、监事会发表明确意见后，公司将按要求及时、准确披露当次激励对象的相关信息。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 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，每股面值为人民币1.00元。

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限制性股票**1,239,000**股，股票期权**2,711,000**份，所涉及的标的股票种类为人民币普通股，合计占挂牌公司股本总额的百分比为**7.02%**。

其中，本次股权激励计划拟预留的权益数量包括限制性股票304,000股，股票期权213,000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0.92%，预留部分占本次授予权益总额的**13.09%**。

不存在同时实施的其他股权激励计划，公司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**3,950,000**股，占公司股本总额的百分比为**7.02%**。

四、 激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务	是否为持股5%以上股东、实际控制	获授的限制性股票数量（股）	占激励计划拟授出权益总量的比例（%）	涉及的标的股票数量（股）	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
----	----	------------------	---------------	--------------------	--------------	--------------------------	--------

		人及其近亲属					
一、董事、高级管理人员							
张燕	董事长、总经理	实际控制人	140,000	11.30%	140,000	0.25%	向激励对象发行股票
付时雨	董事、董事会秘书、副总经理	否	100,000	8.07%	100,000	0.18%	向激励对象发行股票
邱延军	财务负责人	否	50,000	4.04%	50,000	0.09%	向激励对象发行股票
顾民	董事、副总经理	否	50,000	4.04%	50,000	0.09%	向激励对象发行股票
陶炜	董事、质量总监	否	50,000	4.04%	50,000	0.09%	向激励对象发行股票
二、核心员工							
张泽林	总经理助理	持股5%以上股东、实际控制人之子	50,000	4.04%	50,000	0.09%	向激励对象发行股票
苏浩	生产总监	否	50,000	4.04%	50,000	0.09%	向激励对象发行股票
王宏	总工程师	否	50,000	4.04%	50,000	0.09%	向激励对象发行股票
曹素华	综合事业部经理	否	40,000	3.23%	40,000	0.07%	向激励对象发行股票

郭紫漪	行政部经理	否	40,000	3.23%	40,000	0.07%	向激励对象发行股票
胡国佐	生产总监	否	20,000	1.61%	20,000	0.04%	向激励对象发行股票
沈明	质量部经理	否	20,000	1.61%	20,000	0.04%	向激励对象发行股票
荀伟	质检部经理	否	20,000	1.61%	20,000	0.04%	向激励对象发行股票
马宁	质保部经理	否	20,000	1.61%	20,000	0.04%	向激励对象发行股票
仲进宇	车间主任	否	20,000	1.61%	20,000	0.04%	向激励对象发行股票
李晓燕	研发部主任	否	20,000	1.61%	20,000	0.04%	向激励对象发行股票
马善霞	研发部副经理	否	20,000	1.61%	20,000	0.04%	向激励对象发行股票
亢峰斌	制造部经理	否	20,000	1.61%	20,000	0.04%	向激励对象发行股票
姜晓华	工程部经理	否	20,000	1.61%	20,000	0.04%	向激励对象发行股票
王丹	车间主任	否	10,000	0.81%	10,000	0.02%	向激励对象发行股票
任玉裙	车间主任	否	10,000	0.81%	10,000	0.02%	向激励对象发行股票
于清宏	车间主任	否	10,000	0.81%	10,000	0.02%	向激励对象发行股票
彭翠霞	安环部经理助理	否	10,000	0.81%	10,000	0.02%	向激励对象发行股票

王国生	车间主任助理	否	5,000	0.40%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
郭冬梅	供应部经理助理	否	5,000	0.40%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
罗燕红	行政部骨干	否	10,000	0.81%	10,000	0.02%	向激励对象发行股票
王海	综合事业部骨干	否	5,000	0.40%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
徐霞	综合事业部骨干	否	5,000	0.40%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
何志辉	研发部骨干	否	5,000	0.40%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
钱知好	研发部骨干	否	5,000	0.40%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
陆俊先	销售部骨干	否	5,000	0.40%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
王晓明	销售部骨干	否	5,000	0.40%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
王晓莉	销售部骨干	否	5,000	0.40%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
胡健	供应部骨干	否	5,000	0.40%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
王勤	财务部骨干	否	5,000	0.40%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
张梅	财务部骨干	否	5,000	0.40%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
沈安安	财务部骨干	否	5,000	0.40%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票

郑庆静	质检部骨干	否	2,000	0.16%	2,000	0.00%	向激励对象发行股票
董华逸	质检部骨干	否	2,000	0.16%	2,000	0.00%	向激励对象发行股票
庞素华	质保部骨干	否	2,000	0.16%	2,000	0.00%	向激励对象发行股票
吴自飞	制造部骨干	否	2,000	0.16%	2,000	0.00%	向激励对象发行股票
韩子威	研发部骨干	否	2,000	0.16%	2,000	0.00%	向激励对象发行股票
万传红	研发部骨干	否	2,000	0.16%	2,000	0.00%	向激励对象发行股票
邰俊平	研发部骨干	否	2,000	0.16%	2,000	0.00%	向激励对象发行股票
李向阳	安环部骨干	否	2,000	0.16%	2,000	0.00%	向激励对象发行股票
邬江	综合事业部骨干	否	1,000	0.08%	1,000	0.00%	向激励对象发行股票
李伯建	制造部骨干	否	1,000	0.08%	1,000	0.00%	向激励对象发行股票
吴建勇	制造部骨干	否	1,000	0.08%	1,000	0.00%	向激励对象发行股票
周进桂	工程部骨干	否	1,000	0.08%	1,000	0.00%	向激励对象发行股票
预留权益			304,000	24.54%	304,000	0.54%	-
合计			1,239,000	100%	1,239,000	2.20%	-

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							
张燕	董事长、总经理	实际控制人	400,000	14.75%	400,000	0.71%	向激励对象发行股票
付时雨	董事、董事会秘书、副总经理	否	400,000	14.75%	400,000	0.71%	向激励对象发行股票
邱延军	财务负责人	否	250,000	9.22%	250,000	0.44%	向激励对象发行股票
顾民	董事、副总经理	否	100,000	3.69%	100,000	0.18%	向激励对象发行股票
陶炜	董事、质量总监	否	100,000	3.69%	100,000	0.18%	向激励对象发行股票
二、核心员工							
张泽林	总经理助理	持股5%以上股东、实际控制人之子	130,000	4.80%	130,000	0.23%	向激励对象发行股票

苏浩	生产总监	否	130,000	4.80%	130,000	0.23%	向激励对象发行股票
王宏	总工程师	否	130,000	4.80%	130,000	0.23%	向激励对象发行股票
胡国佐	生产总监	否	80,000	2.95%	80,000	0.14%	向激励对象发行股票
曹素华	综合事业部经理	否	80,000	2.95%	80,000	0.14%	向激励对象发行股票
李晓燕	研发部主任	否	80,000	2.95%	80,000	0.14%	向激励对象发行股票
郭紫漪	行政部经理	否	80,000	2.95%	80,000	0.14%	向激励对象发行股票
沈明	质量部经理	否	60,000	2.21%	60,000	0.11%	向激励对象发行股票
荀伟	质检部经理	否	60,000	2.21%	60,000	0.11%	向激励对象发行股票
马宁	质保部经理	否	60,000	2.21%	60,000	0.11%	向激励对象发行股票
马善霞	研发部副经理	否	60,000	2.21%	60,000	0.11%	向激励对象发行股票
亢峰斌	制造部经理	否	60,000	2.21%	60,000	0.11%	向激励对象发行股票
姜晓华	工程部经理	否	60,000	2.21%	60,000	0.11%	向激励对象发行股票
仲进宇	车间主任	否	20,000	0.74%	20,000	0.04%	向激励对象发行股票
王丹	车间主任	否	20,000	0.74%	20,000	0.04%	向激励对象发行股票

任玉裙	车间主任	否	10,000	0.37%	10,000	0.02%	向激励对象发行股票
于清宏	车间主任	否	10,000	0.37%	10,000	0.02%	向激励对象发行股票
王国生	车间主任助理	否	10,000	0.37%	10,000	0.02%	向激励对象发行股票
彭翠霞	安环部经理助理	否	10,000	0.37%	10,000	0.02%	向激励对象发行股票
郭冬梅	供应部经理助理	否	5,000	0.18%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
罗燕红	行政部骨干	否	10,000	0.37%	10,000	0.02%	向激励对象发行股票
陆俊先	销售部骨干	否	10,000	0.37%	10,000	0.02%	向激励对象发行股票
王海	综合事业部骨干	否	5,000	0.18%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
徐霞	综合事业部骨干	否	5,000	0.18%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
韩子威	研发部骨干	否	5,000	0.18%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
何志辉	研发部骨干	否	5,000	0.18%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
钱知好	研发部骨干	否	5,000	0.18%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
王晓明	销售部骨干	否	5,000	0.18%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
王晓莉	销售部骨干	否	5,000	0.18%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票

胡健	供应部骨干	否	5,000	0.18%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
王勤	财务部骨干	否	5,000	0.18%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
张梅	财务部骨干	否	5,000	0.18%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
沈安安	财务部骨干	否	5,000	0.18%	5,000	0.01%	向激励对象发行股票
郑庆静	质检部骨干	否	2,000	0.07%	2,000	0.00%	向激励对象发行股票
董华逸	质检部骨干	否	2,000	0.07%	2,000	0.00%	向激励对象发行股票
庞素华	质保部骨干	否	2,000	0.07%	2,000	0.00%	向激励对象发行股票
吴自飞	制造部骨干	否	2,000	0.07%	2,000	0.00%	向激励对象发行股票
万传红	研发部骨干	否	2,000	0.07%	2,000	0.00%	向激励对象发行股票
邰俊平	研发部骨干	否	2,000	0.07%	2,000	0.00%	向激励对象发行股票
李向阳	安环部骨干	否	2,000	0.07%	2,000	0.00%	向激励对象发行股票
邬江	综合事业部骨干	否	1,000	0.04%	1,000	0.00%	向激励对象发行股票
李伯建	制造部骨干	否	1,000	0.04%	1,000	0.00%	向激励对象发行股票
吴建勇	制造部骨干	否	1,000	0.04%	1,000	0.00%	向激励对象发行股票

周进桂	工程 部骨 干	否	1,000	0.04%	1,000	0.00%	向激励 对象发 行股票
预留权益			213,000	7.86%	213,000	0.38%	-
合计			2,711,000	100%	2,711,000	4.82%	-

付时雨先生现任公司董事、董事会秘书兼副总经理。2009年5月至2013年1月任上海汉尼生物市场专员与市场经理；2013年2月至2015年6月任赛默飞世尔科技大客户经理；2015年7月加入公司，于公司负责销售业务的全资子公司上海优可赛生物科技有限公司（以下简称优可赛）先后担任销售经理、销售总监、总经理，并于2023年3月起担任公司董事会秘书，2024年1月起担任公司副总经理。

付时雨先生从业以来一直从事医药领域的市场开拓与营销领域工作，具有丰富的销售经验，对于公司所处的原料药、医药中间体行业及下游行业格局、竞争情况有深入研究。加入公司后，逐步由销售经理晋升至公司副总经理，全面主管公司市场开拓与营销工作，参与制定公司产品发展策略及市场拓展方案等重要决策；同时，作为公司董事会秘书，勤勉尽责地负责公司三会运作、信息披露事务、投资者关系等工作。综上，付时雨先生对公司销售业绩的提升、客户的开拓及维护、销售团队的建设培养、公司品牌服务的提升、规范运作及信息披露水平地提高等方面做出了突出贡献。

因此，本次激励计划付时雨先生参与股数较多，系对其担任公司董事、董事会秘书兼副总经理的激励，亦是对其多年来在公司辛勤付出并做出突出贡献的肯定，同时结合其个人意愿及资金情况而确定，符合公司本次实施股权激励的目的。

本次激励计划的49名激励对象中，47人与公司签署劳动合同，2人与公司签署退休返聘协议。2名退休返聘人员分别为董事长兼总经理张燕以及核心员工于清宏。

张燕女士简介请参见本次激励计划“第四章 激励对象的确定依据和范围”之“二、激励对象的范围”部分，张燕女士与公司签署的退休返聘协议期限能够覆盖本次激励计划的考核期。

于清宏女士于公司生产基地美亚药业海安有限公司（以下简称美亚海安）制造

部任车间主任。自 2017 年起加入公司以来，因技术能力提升快、业务能力全面，经多次提拔，先后担任美亚海安制造部 1 号车间精烘包岗位班长、4 号车间精烘包岗位班长、多聚车间副主任，现任车间主任，全面主管多聚类产品生产相关各项工作。于清宏女士在制造部多个岗位积累了丰富的生产管理经验，在保障产品质量、推动产品稳定性研究、技术摸索与工艺改进，会同研发部门开发定制高规格产品、培训指导一线员工等方面起到重要作用，对公司多聚系列产品的产能扩张与质量提升作出突出贡献。于清宏女士与公司签署的退休返聘协议期限能够覆盖本次激励计划的考核期。

本次激励计划拟认定的核心员工中，27 人系公司全资子公司美亚海安员工，2 人系公司全资子公司优可赛员工，1 人系公司全资孙公司南通亚晟生物有限公司（以下简称南通亚晟）员工。

公司全资子公司美亚海安成立于 2014 年，位于江苏省南通市海安经济技术开发区。2015 年，公司考虑位于杭州市拱墅区的厂房因城市规划要求面临搬迁，且该厂房面积有限，决定将生产基地搬迁至海安。美亚海安交通便利，基础设施及配套回收设施完善，于 2016 年 3 月开始试生产，成为公司主要生产基地，负责公司各类产品的生产。美亚海安系高新技术企业，先后获得“2020 年度创新型领军企业”“江苏省民营科技企业证书”“2021 年度省级专精特新小巨人企业”“创新型领军企业”等认定。南通亚晟系美亚海安子公司，主要从事饲料添加剂相关产品的生产。

公司全资子公司优可赛成立于 2012 年，位于上海市，主要从事公司产品的销售推广、客户关系管理及售后服务等。

本次拟认定的核心员工中，任职于子公司人员为生产、研发、销售、采购、质保、安全环保等关键岗位的骨干员工，具体情况如下：

序号	所属子公司	姓名	职务
1	美亚海安	马宁	质保部经理
2	美亚海安	马善霞	研发部副经理
3	美亚海安	曹素华	综合事业部经理
4	美亚海安	荀伟	质检部经理
5	美亚海安	仲进宇	车间主任

序号	所属子公司	姓名	职务
6	美亚海安	王丹	车间主任
7	美亚海安	任玉裙	车间主任
8	美亚海安	于清宏	车间主任（退休返聘）
9	美亚海安	彭翠霞	安环部经理助理
10	美亚海安	王国生	车间主任助理
11	美亚海安	郭冬梅	供应部经理助理
12	美亚海安	陆俊先	销售部骨干
13	美亚海安	徐霞	综合事业部骨干
14	美亚海安	何志辉	研发部骨干
15	美亚海安	钱知妤	研发部骨干
16	美亚海安	胡健	供应部骨干
17	美亚海安	王勤	财务部骨干
18	美亚海安	邵俊平	研发部骨干
19	美亚海安	郑庆静	质检部骨干
20	美亚海安	董华逸	质检部骨干
21	美亚海安	庞素华	质保部骨干
22	美亚海安	吴自飞	制造部骨干
23	美亚海安	李向阳	安环部骨干
24	美亚海安	邬江	综合事业部骨干
25	美亚海安	李伯建	制造部骨干
26	美亚海安	吴建勇	制造部骨干
27	美亚海安	周进桂	工程部骨干
28	南通亚晟	胡国佐	生产总监
29	优可赛	张泽林	总经理助理
30	优可赛	王晓莉	销售部骨干

综上，本次激励对象所在的公司全资子公司负责公司的生产、销售工作，是公司业务的主要组成部分，子公司员工与母公司员工均对公司发展具有同等重要价

值。本次激励计划中，所有激励对象考核标准均一致，将子公司员工设为本次激励对象具有合理性。

五、 相关说明

本次设置预留304,000股限制性股票与213,000份股票期权，预留部分合计占本次授予权益总额的**13.09%**。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%。

第六章 激励计划的有效期，限制性股票的授予日、限售期及解限售安排/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60个月，有效期从首次授予权益日起不超过10年。

二、 激励计划的授予日

本次股权激励计划的授予日为本激励计划经公司股东大会审议通过之日。

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。

授予日必须为交易日。

本次股权激励计划的授权日为本激励计划经公司股东大会审议通过之日。

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。前述推迟的期限不算在60日期限之内。

三、 激励计划的限售期

激励计划授予的限制性股票的限售期为限制性股票授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月。激励对象获授权益与首次行使权益的间隔不少于12个月，

每期行使权益时限不少于12个月。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由于资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细等而增加的股份同时受解除限售条件约束，且解除限售之前不得转让、用于担保或偿还债务等。届时，若限制性股票不得解除限售，则因前述原因获得的股份同样不得解除限售。

四、 解限售安排

授予的限制性股票的解限售安排如下表所示：

解限售安排	解限售期间	解限售比例（%）
第一个解限售期	自首次授予的限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予的限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个解限售期	自首次授予的限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予的限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	20%
第三个解限售期	自首次授予的限制性股票授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至首次授予的限制性股票授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	50%
合计	-	100%

预留部分的限制性股票若在2025年9月30日前（含2025年9月30日）授予，则解限售安排与首次授予部分一致；若在2025年10月1日后（含2025年10月1日）授予，则预留部分的限制性股票的解限售安排如下表所示：

解限售安排	解限售期间	解限售比例（%）
-------	-------	----------

第一个解限售期	自预留授予的限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解限售期	自预留授予的限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%
合计	-	100%

在解锁期，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜，未满足解锁条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

五、 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之日起至股票期权可行权之日间的时间段。本激励计划首次授予的股票期权分三期行权，对应的等待期分别为12个月、24个月、36个月。

预留权益的等待期为：预留部分的股票期权若在2025年9月30日前（含2025年9月30日）授权，则等待期安排与首次授权部分一致；若在2025年10月1日后（含2025年10月1日）授权，则预留部分的股票期权分两次行权，对应的等待期分别为12个月、24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。

六、 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后方可开始行权，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	自首次授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自首次授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	20%
第三个行权期	自首次授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	50%
合计	-	100%

预留部分的股票期权若在2025年9月30日前（含2025年9月30日）授权，则行权安排与首次授权部分一致；若在2025年10月1日后（含2025年10月1日）授权，则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	自预留的股票期权授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留的股票期权授予登记完成之日起	50%

	24个月内的最后一个交易日当日止	
第二个行权期	自预留的股票期权授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留的股票期权授予登记完成之日起36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。

七、 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。

第七章 限制性股票的授予价格/股票期权的行权价格及确定方法

一、 授予价格

限制性股票的授予价格为2.3元/股，授予价格不低于股票票面金额。

二、 授予价格的确定方法

（一） 确定方法

限制性股票授予价格的确定方法为：

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
授予价格不低于有效的市场参考价的50%。

（二） 定价方式的合理性说明

1、 二级市场股票价格

公司于2015年10月8日在全国股转系统挂牌，目前为新三板创新层公司，股票转让方式为集合竞价交易。公司于2024年12月26日召开**第四届董事会第四次会议**，**首次**审议通过本次股权激励计划草案。

该次董事会召开前有成交的前1个交易日，公司股票交易均价为3.05元/股；

该次董事会召开前20个交易日，公司股票交易均价为3.06元/股；

该次董事会召开前60个交易日，公司股票交易均价为3.08元/股。

公司选取**该次**董事会召开20个交易日股票交易均价3.06元/股为参考价，本次限制性股票授予价格为2.3元，不低于该参考价的50%。

2、 每股净资产

根据立信会计师事务所（特殊普通合伙）出具的信会师报字[2024]第ZA11878号标准无保留意见审计报告，截至2023年12月31日，公司2023年度归属于挂牌公司股东的净资产为107,464,161.02元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为1.91元/股。根据公司2023年度权益分派方案，公司以股权登记日应分配股数56,256,000股为基数，向参与分配的股东每10股派发现金红利0.3元。考虑前述权益分派情况，调整后的每股净资产为1.88元/股。

根据公司披露的2024年半年度报告，截至2024年6月30日，归属于挂牌公司股东的每股净资产为2元/股。

本次限制性股票的授予价格不低于公司最近一年及一期每股净资产的50%。

3、资产评估价格

本次股权激励前公司未进行资产评估。

4、前期股票发行价格

公司最近一次股票发行在2016年，发行价格为5元/股，考虑权益分派后的价格为2.53元/股，因距今时间较为久远不具有参考价值。

5、同行业公司情况

根据《挂牌公司管理型行业分类指引》，公司所属行业为制造业（C）-医药制造业（C27）-生物药品制品制造（C276）-生物药品制造（C2761）。同行业挂牌公司情况如下：

单位：元/股、倍、天

证券代码	证券简称	收盘价	每股收益	每股净资产	市盈率	市净率
832402	辉文生物	5.65	0.01	7.63	565.00	0.74
832780	科瑞生物	12.50	0.88	3.65	14.20	3.43
833760	天然谷	5.91	0.10	1.41	59.70	4.20
833783	源培生物	5.85	0.30	4.84	19.50	1.21
838875	龙心生物	7.96	0.32	2.89	24.60	2.75
中位数		5.91	0.30	3.65	24.60	2.75

注1：数据来源Wind；

注2：每股收益、每股净资产为2023年12月31日数据；

注3：收盘价为2024年12月25日数据，当日没有收盘价的按最近交易日收盘价；

注4：已剔除负值、无数值、前120个交易日无交易的公司。

注5：同行业公司市盈率系收盘价与2023年度基本每股收益的比值，市净率系收盘价与2023年度每股净资产的比值。

公司本次限制性股票授予价格为2.3元/股，根据公司2023年度经审计的财务数据测算，市盈率为20.91倍，市净率为1.20倍，处于同行业公司市盈率及市净率区间内。考虑该细分行业挂牌公司数量较少，各公司间主营产品、经营

规模、市盈率及市净率差异较大，因此未参考同行业挂牌公司市盈率或市净率。

6、定价合理性说明

公司实施本激励计划的目的是为促进公司长期稳健发展，有效地实施股权激励是稳定核心人才的重要途径，以更好维护股东利益。自成立以来，公司逐步建立了一支善于决策、经营管理及行业经验丰富的核心管理团队，并逐步形成生产、销售、研发等专业技术人员为骨干的队伍，优秀、稳定的团队为公司的长期稳健发展奠定了坚实的基础，成为公司核心竞争力的重要组成部分。

综合考虑公司二级市场股票交易价格、最近一年及一期每股净资产、经营情况、激励计划的可实施性、激励对象的出资能力等因素，确定本次限制性股票授予价格为2.3元/股，不低于有效市场参考价的50%，同时合理确定了激励对象范围和授予权益数量，遵循了激励约束对等原则，定价具有合理性。

三、 预留部分限制性股票的授予价格及确定方法

预留部分限制性股票的行权价格及确定方法与首次授予限制性股票保持一致。

四、 首次行权价格

股票期权的行权价格为3.06元/股，行权价格不低于股票票面金额。

五、 首次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，行权价格不低于有效的市场参考价。

（二） 定价方式的合理性说明

1、二级市场股票价格

公司于2015年10月8日在全国股转系统挂牌，目前为新三板创新层公司，股票转让方式为集合竞价交易。公司于2024年12月26日召开**第四届董事会第四**

次会议，首次审议通过本次股权激励计划草案。

该次董事会召开前有成交的前1个交易日，公司股票交易均价为3.05元/股；

该次董事会召开前20个交易日，公司股票交易均价为3.06元/股；

该次董事会召开前60个交易日，公司股票交易均价为3.08元/股。

公司选取该次董事会召开前20个交易日交易均价3.06元/股为参考价，本次股票期权的行权价格为3.06元，不低于该参考价。

2、每股净资产

根据立信会计师事务所（特殊普通合伙）出具的信会师报字[2024]第ZA11878号标准无保留意见审计报告，截至2023年12月31日，公司2023年度归属于挂牌公司股东的净资产为107,464,161.02元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为1.91元/股。根据公司2023年度权益分派方案，公司以股权登记日应分配股数56,256,000股为基数，向参与分配的股东每10股派发现金红利0.3元。考虑前述权益分派情况，调整后的每股净资产为1.88元/股。

根据公司披露的2024年半年度报告，截至2024年6月30日，归属于挂牌公司股东的每股净资产为2元/股。

本次股票期权的行权价格不低于公司最近一年及一期每股净资产。

3、资产评估价格

本次股权激励前公司未进行资产评估。

4、前期股票发行价格

公司最近一次股票发行在2016年，发行价格为5元/股，考虑权益分派后的价格为2.53元/股，因距今时间较为久远不具有参考价值。

5、同行业公司情况

根据《挂牌公司管理型行业分类指引》，公司所属行业为制造业（C）-医药制造业（C27）-生物药品制品制造（C276）-生物药品制造（C2761）。同行业挂牌公司情况如下：

单位：元/股、倍、天

证券代码	证券简称	收盘价	每股收益	每股净资产	市盈率	市净率
832402	辉文生物	5.65	0.01	7.63	565.00	0.74
832780	科瑞生物	12.50	0.88	3.65	14.20	3.43

833760	天然谷	5.91	0.10	1.41	59.70	4.20
833783	源培生物	5.85	0.30	4.84	19.50	1.21
838875	龙心生物	7.96	0.32	2.89	24.60	2.75
中位数		5.91	0.30	3.65	24.60	2.75

注1：数据来源Wind；

注2：每股收益、每股净资产为2023年12月31日数据；

注3：收盘价为截至2024年12月25日最近一日有交易的交易日数据；

注4：已剔除负值、无数值、前120个交易日无交易的公司。

注5：同行业公司市盈率系收盘价与2023年度基本每股收益的比值，市净率系收盘价与2023年度每股净资产的比值。

公司本次股票期权行权价格为3.06元/股，根据公司2023年度经审计的财务数据测算，市盈率为27.82倍，市净率为1.60倍，处于同行业公司市盈率及市净率区间内。考虑该细分行业挂牌公司数量较少，各公司间主营产品、经营规模、市盈率及市净率差异较大，因此未参考同行业挂牌公司市盈率或市净率。

6、定价合理性说明

公司实施本激励计划的目的是为促进公司长期稳健发展，有效地实施股权激励是稳定核心人才的重要途径，以更好维护股东利益。自成立以来，公司逐步建立了一支善于决策、经营管理及行业经验丰富的核心管理团队，并逐步形成生产、销售、研发等专业技术人员为骨干的队伍，优秀、稳定的团队为公司的长期稳健发展奠定了坚实的基础，成为公司核心竞争力的重要组成部分。

综合考虑公司二级市场交易价格、最近一年及一期每股净资产、经营情况、激励计划的可实施性、激励对象的出资能力等因素，确定本次股票期权行权价格为3.06元/股，同时合理确定了激励对象范围和授予权益数量，遵循了激励约束对等原则，定价具有合理性。

六、 预留部分股票期权的行权价格及确定方法

预留股票期权行权价格及确定办法同首次授予的股票期权保持一致。

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行为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	挂牌公司被列为失信联合惩戒对象名单
5	法律法规规定不能实行股权激励的情形
6	中国证监会或全国股转公司认定的不得实行股权激励的其他情形

（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	激励对象被列为失信联合惩戒对象名单
7	法律法规规定不能参与公司股权激励的情形
8	中国证监会或全国股转公司规定不得成为激励对象的其他情形

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	法律法规规定不能实行股权激励的情形
5	中国证监会或全国股转公司认定的不得实行股权激励的其他情形

(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	法律法规规定不能参与公司股权激励的情形
7	中国证监会或全国股转公司规定不得成为激励对象的其他情形

(三) 公司业绩指标

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个解限售/行权期，以 2023 年净利润为基数， (1) 2025 年净利润增长率 < 20%，解限售/行权比例为 0%； (2) 20% ≤ 2025 年净利润增长率 < 30%，解限售/行权比例为 80%；

	(3) 2025 年净利润增长率 $\geq 30\%$ ，解限售/行权比例为 100%。
2	第二个解限售/行权期，以 2023 年净利润为基数， (1) 2026 年净利润增长率 $< 50\%$ ，解限售/行权比例为 0%； (2) $50\% \leq 2026$ 年净利润增长率 $< 60\%$ ，解限售/行权比例为 80%； (3) 2026 年净利润增长率 $\geq 60\%$ ，解限售/行权比例为 100%。
3	第三个解限售/行权期，以 2023 年净利润为基数， (1) 2027 年净利润增长率 $< 80\%$ ，解限售/行权比例为 0%； (2) $80\% \leq 2027$ 年净利润增长率 $< 90\%$ ，解限售/行权比例为 80%； (3) 2027 年净利润增长率 $\geq 90\%$ ，解限售/行权比例为 100%。

注 1：考虑到公司本次股权激励计划设置了限售期，在确认股份支付费用时在限售期/等待期内进行分摊，并计入经常性损益；

注 2：以上指标以公司经审计的合并报表数据为准，其中净利润以不考虑本激励计划实施影响的数值作为计算依据，即净利润的业绩指标=经审计的净利润+本次激励计划当年的股份支付费用；

注 3：上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

本激励计划首次授予的限制性股票/股票期权的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司层面业绩考核指标如上表所示。本次股权激励业绩考核期内，若公司经审计的单个年度的净利润低于 2024 年度，激励对象应当将已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销；将已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

预留部分的限制性股票/股票期权若在 2025 年 9 月 30 日前（含 2025 年 9 月 30 日）授予，则公司层面业绩考核指标与首次授予部分一致；若在 2025 年 10 月 1 日后（含 2025 年 10 月 1 日）授予，则预留部分的限制性股票/股票期权公司层面业绩考核指标如下表所示：

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个解限售/行权期，以 2023 年净利润为基数， (1) 2026 年净利润增长率 $< 50\%$ ，解限售/行权比例为 0%； (2) $50\% \leq 2026$ 年净利润增长率 $< 60\%$ ，解限售/行权比例为 80%； (3) 2026 年净利润增长率 $\geq 60\%$ ，解限售/行权比例为 100%。

2	<p>第二个解限售/行权期，以 2023 年净利润为基数，</p> <p>(1) 2027 年净利润增长率 < 80%，解限售/行权比例为 0%；</p> <p>(2) 80% ≤ 2027 年净利润增长率 < 90%，解限售/行权比例为 80%；</p> <p>(3) 2027 年净利润增长率 ≥ 90%，解限售/行权比例为 100%。</p>
---	--

注 1：考虑到公司本次股权激励计划设置了限售期，在确认股份支付费用时在限售期/等待期内进行分摊，并计入经常性损益；

注 2：以上指标以公司经审计的合并报表数据为准，其中净利润以不考虑本激励计划实施影响的数值作为计算依据，即净利润的业绩指标=经审计的净利润+本次激励计划当年的股份支付费用；

注 3：上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

如公司未满足上述业绩考核指标，或公司经审计的单个年度的净利润低于 2024 年度，则所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司回购注销；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。

（四）个人业绩指标

本次股权激励包括董事、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	激励对象在等待期内及行权时须持续在岗。													
2	激励对象不存在违反公司管理制度给公司造成经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司处分的情形。													
3	激励对象无自行辞职，或因个人原因被公司解除劳动合同的情形。													
4	<p>激励对象的个人层面的考核按照公司相关规定组织实施，并依照激励对象的绩效考评结果确定其解除限售/行权的比例：</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">考核等级</th> <th style="text-align: center;">A-优秀</th> <th style="text-align: center;">B-良好</th> <th style="text-align: center;">C-合格</th> <th style="text-align: center;">D-不合格</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">解除限售/ 行权比例</td> <td style="text-align: center;">100%</td> <td style="text-align: center;">100%</td> <td style="text-align: center;">80%</td> <td style="text-align: center;">0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>若当年度公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际解除限售/行权的限制性股票/股票期权数量=当年计划解除限售/行权数量*公司层面解除限售/行权比例*个人层面解除限售/行权比例。</p> <p>激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销；激</p>				考核等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格	解除限售/ 行权比例	100%	100%	80%	0%
考核等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格										
解除限售/ 行权比例	100%	100%	80%	0%										

励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

（五）绩效考核指标合理性说明

公司本次激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。

1、公司业绩指标

在公司层面，公司选取的业绩指标为净利润增长率，净利润增长率是反映公司盈利能力、经营效益的重要指标。公司设定的2025年至2027年公司层面业绩指标如下：

考核指标	净利润增长率	解除限售/行权比例
以2023年净利润为基数的 2025年净利润增长率	20%以下	0%
	20%（含）-30%	80%
	30%及以上	100%
以2023年净利润为基数的 2026年净利润增长率	50%以下	0%
	50%（含）-60%	80%
	60%及以上	100%
以2023年净利润为基数的 2027年净利润增长率	80%以下	0%
	80%（含）-90%	80%
	90%及以上	100%

公司自成立以来一直专注于核苷酸及酶类产品等生物原料药及医药中间体的研发、生产和销售。经过多年生产研发积累，目前已经拥有近六十个规格核苷酸系列产品以及酶制剂，是国内核苷酸类系列产品线齐全的生产企业之一。公司核苷酸类产品可作为活性药品（原料药）、抗病毒和抗癌药品的合成起始物料，也可作为功能食品添加剂和饲料添加剂使用。近年来，公司同时开展下游动物营养、营养补充剂、化妆品等领域的应用研究，培育新业务增长点。

内销方面，随着我国医药卫生体制改革的不断深化，带量采购、医疗保险制度改革等一系列措施的深入，预计我国药品降价趋势将持续，压缩医药生产行业利润空间。同时，拥有相关生产资质的企业数量增加，产能扩张，呈现以价换量趋势。对于公司这类原料药及医药中间体生产企业来说，一方面，如下

游制剂客户未能进入集采，制剂销量可能下滑，其对公司的采购量将相应下降；另一方面，如客户产品纳入集采，其入选品种价格需大幅下降，客户将面临极大降本压力，则倾向于将价格下降压力向成本端转移，挤压上游利润。

外销方面，2023年以来，国际贸易形势受多重因素影响不确定性加剧。全球通胀压力未显著回落、美欧货币政策紧缩、消费面临放缓压力、持续的地缘冲突加剧；外汇市场出现较大波动，使得企业经营决策难度增加。同时，在国际原料药产业的全球布局中，印度通过全产业链的整合，逐步形成了原料药与制剂一体化发展的优势，成为中国原料药市场的最强劲竞争对手之一。随着贸易保护主义抬头，为应对关税上涨，公司需要采取调低售价策略以应对来自印度、日本等国外厂商的竞争。

面对复杂严峻的国内外环境和激烈的市场竞争，并受部分抗病毒类原料药产品下游市场需求变化及产品工艺变更影响，近三个完整会计年度公司营业收入及净利润有所下滑。2024年起，公司加大新客户的开拓及对原有客户的营销力度，在产品价格下降的情况下销售数量有所提升，同时原料药产品工艺路线改进后生产销售趋于稳定成本下降，预计销售收入及净利润将有所回升，但如需在激励期间保持每年的经营业绩增长仍存在一定压力，公司持续市场开拓及降本增效面临挑战性。公司将仔细研究上下游行业趋势及市场特点，审慎研判市场需求及价格的变动趋势，在推进产品品类的丰富、应用的拓展及工艺的改进，加大客户开发及营销力度，充分发挥技术创新优势等方面持续努力，尽可能化解市场风险，以实现公司各期业绩目标。

综上，公司本次激励考核目标的设置主要考虑稳定公司各部门核心、优秀、忠诚度高的员工，以促进公司长期稳定发展。经公司核心管理层及销售、财务部门基于公司目前经营情况、未来发展规划及市场竞争趋势等因素审慎评估：本次激励计划设置的公司业绩目标兼具挑战性和达成可能性，平衡激励与约束两方面效果；有利于稳定骨干员工，提升凝聚力，较好地将激励对象利益与股东利益联系起来，以促进经营目标的实现，达到本次激励计划的目的。

2、个人业绩指标

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，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

年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

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、 限制性股票数量和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限制性股票授予登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，限制性股票数量的调整方法如下：

(1) 资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q0 \times (1+n)$$

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；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为调整后的限制性股票数量。

(2) 缩股

$$Q=Q0 \times n$$

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票数量。

(3) 配股

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

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；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股本总额的比例）；Q为调整后的限制性股票数量。

(4) 派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

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：

(1) 资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q0 \times (1+n)$$

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) 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。

（3）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股本总额的比例）；Q为调整后的股票期权数量。

（4）派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

二、 限制性股票授予价格和股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限制性股票授予登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，限制性股票授予价格的调整方法如下：

（1）资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P0 \div (1+n)$$

其中：P0为调整前的授予价格；n为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P为调整后的授予价格。

（2）缩股

$$P=P0 \div n$$

其中：P0为调整前的授予价格；n为缩股比例；P为调整后的授予价格。

（3）派息

$$P=P0-V$$

其中：P0为调整前的授予价格；V为每股的派息额；P为调整后的授予价格。

（4）配股

$$P=P0 \times (P1+P2 \times n) / [P1 \times (1+n)]$$

其中：P0为调整前的授予价格；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公司股本总额的比例）；P为调整后的授予价格。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票价格不做调整。

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：

（1）资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

其中：P₀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、股份拆细的比率；P为调整后的行权价格。

（2）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。

（3）派息

$$P=P_0-V$$

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。

（4）配股

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

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公司股本总额的比例）；P为调整后的行权价格。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权行权价格不做调整。

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限制性股票数量和授予价格、及股票期权数量和行权价格。

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量和授予价格、及股票期权数量和行权价格的议案。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。发生除上述情形以外的事项需要调整限制

性股票数量和授予价格、及股票期权数量和行权价格的，公司必须提交股东大会审议。

第十章 股权激励的会计处理

一、 会计处理方法

（一）限制性股票会计处理方法

按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定，公司将在限售期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、授予日

按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定，本股权激励为权益结算股份支付，在授予日不做会计处理。

2、限售期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，以对可解除限售的权益工具数量的最佳估计为基础，按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售比例将取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益或负债。

3、解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，则由公司按照授予价格进行回购注销，按照会计准则及相关规定处理。

4、限制性股票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》和《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》的相关规定，公司以市价为基础，对限制性股票的公允价值进行计量，每股限制性股票的股份支付=限制性股票公允价值-授予价格。

假设授予日在 2025 年 3 月上旬，根据中国会计准则要求，本激励计划授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

限制性股票授予数量（股）	需摊销的总费用（万元）	2025 年（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）	2028 年（万元）
935,000	51.43	24.28	16.28	9.43	1.43

注：1、上述成本摊销预测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、授予日收盘价和授予数量相关，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、上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

3、上述会计成本测算不含预留权益。

（二）股票期权会计处理方法

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，并按照股票期权授权日的公允价值，确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按行权比例摊销。

1、授权日

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

2、等待期

公司在等待期的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入“资本公积-其他资本公积”。

3、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。

4、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。

5、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》和《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司以Black-Scholes模型作为定价模型，对首次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），具体参数选取如下：

(1) 公允价值：2.85元/股（假设以公司最近1个有交易日期 2024 年 12 月19日公司股票收盘价计算，最终价格以实际授予日收盘价为准）

(2) 有效期分别为：12个月、24个月、36个月（授予日起至每个行权期首个可行权日的期限）

(3) 历史波动率分别为：18.52%、15.08%、15.26%（分别采用2024年12月25日三板医药指数最近12个月、24个月、36个月的波动率）

(4) 无风险利率：1.46%、1.38%、1.41%（分别采用1年期、2年期、3年期中国国债到期收益率）

(5) 股息率：0.98%（按公司最近一年现金分红和2024年12月19日收盘价计算的股息率）

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。假设授权日在2025年3月上旬，根据中国会计准则要求，本激励计划授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

股票期权授予数量（份）	需摊销的总费用（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）
2,498,000	45.40	19.01	14.94	9.92	1.54

注：1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授权日、授权日收盘价和授予数量相关，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、上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

3、上述会计成本测算不含预留权益。

二、 预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

公司向激励对象授予限制性股票 935,000 股，股票期权 2,498,000 份（不含预留权益）。假设授予日在 2025 年 3 月上旬，根据中国会计准则要求，本激励计划授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

单位：万元

需摊销的总费用	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度
96.83	43.29	31.22	19.35	2.97

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，本激励计划限制性股票及股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发骨干员工的积极性，提高经营效率，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。

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，负责实施限制性股票的授予、解限、回购并注销，及股票期权的授予、行权、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，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予、授权条件时，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票及股票期权。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、解限和回购并注销，及股票期权的授予、行权和注销。

二、 授出权益的程序

(一) 公司与激励对象签署授予协议，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同时披露限制性股票及股票期权的授予公告。

(三) 公司授予权益后，应当向全国股转公司提出申请，经全国股转公司确认后，由证券登记结算机构办理登记事宜。

（四）公司董事会应当在授予的限制性股票登记完成后，及时披露相关实施情况的公告。

三、 行使权益的程序

（一）限制性股票解除限售的程序

1、在解除限售日前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本激励计划设定的激励对象解除限售条件是否成就进行审议，监事会、主办券商应当发表明确意见。对于满足解除限售条件的，由公司办理解除限售事宜；对于未满足条件的，由公司按照本激励计划的相关规定处理。

2、激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但应当符合有关法律、法规和规范性文件及本激励计划的规定。

3、公司解除激励对象限制性股票限售前，应当向全国股转公司提出申请，经全国股转公司确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

4、公司定期办理工商变更登记手续。

（二）股票期权行权的程序

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激励对象行使权益条件是否成就进行审议，监事会、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。

2、激励对象可对已行权且无转让限制的股票进行转让，但应当符合有关法律、法规和规范性文件及本激励计划的规定。

3、激励对象按照股权激励计划支付行权价款后，公司应当在会计师事务所完成验资后，及时通过主办券商向全国股转公司提交相关申请材料。经全国股转公司审查确认后，公司应当根据有关规定向中国结算申请办理股票登记手续，并披露股票期权行权结果公告。

4、公司定期办理工商变更登记手续。

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通过股权激励计划之前可进行变更，变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东大会审议的股权激励计划进行变更的，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）新增加速行权或提前解除限售的情形；（2）降低行权价格或授予价格的情形。

2、公司监事会应当就变更后的方案是否有利于挂牌公司持续发展，是否存在明显损害挂牌公司及全体股东利益的情形发表意见。公司应当在披露董事会决议公告的同时披露监事会意见。

3、主办券商应当就变更后的方案是否符合《监管指引第 6 号》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，公司是否已按规定履行信息披露义务以及董事会审议、监事会发表意见等程序的合法合规性发表意见，并不晚于股东大会召开时间 4 个交易日前披露。

4、股权激励计划存续期内，因标的股票发生除权除息等原因，需要按照股权激励计划规定的方式对获授权益的行权数量、行权价格等要素进行调整的，应当在董事会审议通过后 2 个交易日内以临时公告的形式披露，无需提交股东大会审议。

（二）本激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议前拟终止股权激励计划的，应当经董事会审议通过并披露。公司在股东大会审议通过股权激励计划后拟终止股权激励计划的，应当经董事会、股东大会审议通过并披露。

公司应当在披露董事会决议公告的同时披露终止实施股权激励计划的公告。

2、主办券商应当就终止实施股权激励是否符合《监管指引第 6 号》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意见，并与审议终止事宜的董事会决议公告同时披露。

3、公司终止实施股权激励计划后，应当根据有关法律、行政法规、中国证监会及全国股转公司关于股票回购的相关规定，办理授出权益的回购注销。

五、 回购注销程序

终止实施股权激励计划或者激励对象未达到限制性股票解限售条件时，相应

的回购注销程序及安排为：1、出现股权激励计划规定的应当回购注销限制性股票情形的，公司应当召开董事会审议回购注销相关事宜。公司监事会及主办券商应当就是否存在限制性股票应当回购注销的情形发表意见，并与董事会决议公告同时披露。2、公司回购注销限制性股票的办理程序及相关信息披露要求应当符合法律、行政法规、中国证监会、全国股转公司及中国结算关于股票回购的相关规定。3、公司回购限制性股票的价格不得高于授予价格（扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响）。

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：1、出现股权激励计划规定的应当注销股票期权情形的，公司应当召开董事会审议相关事宜，并在披露董事会决议公告的同时披露股票期权注销公告。公司监事会及主办券商应当就是否存在股票期权应当注销的情形发表意见，并与董事会决议公告同时披露。2、公司应当在审议期权注销的董事会决议公告披露后向全国股转公司提交相关材料。经全国股转公司审查确认后，公司应当在取得确认文件后的及时内向中国结算申请办理期权注销手续，并在完成股票期权注销后披露股票期权注销完成公告。

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

如公司发生控制权变更、合并、分立、终止挂牌等事项时，由公司董事会在上在在在上述情形发生之日起5个交易日内决定是否终止实施本激励计划。

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，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销：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。

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，导致不符合限制性股票授予条件或解除限售安排、股票期权授予条件或行权安排的，激励对象持有的未解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格；未行权的股票期权由公司统一注销处理，已解除限售的限制性股票或已行权的股票期权，激励对象应当返还对应权益和收益。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。

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，股权激励计划的执行情况如下。

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，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售：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对挂牌公司发生上述情形负有个人责任。

（一）激励对象发生岗位职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的股票期权及限制性股票完全按照岗位职务变更前本激励计划规定的程序进行。但是，激励对象因严重违反公司制度、不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的岗位职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，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，对激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得解除行权，由公司注销；对激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按照授予价格回购注销。

（二）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已获授但尚未解除限售的限制性股票将由公司以授予价格回购后注销：

- 1、最近12个月内被全国股转公司认定为不适当人选；
- 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行政处罚；
- 4、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；
- 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、法律法规规定不得参与非上市公司股权激励的；
- 7、中国证监会认定的其他情形。

（三）激励对象因辞职、公司裁员、被公司辞退、到期不续签劳动合同、内退等情形不在公司担任相关职务，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，对激励对象已获授但尚未行权的股票期权及已获授但尚未解除限售的限制性股票不得行权和解除限售，股票期权由公司注销，限制性股票由公司按照授予价格回购注销。

（四）激励对象按照国家法规及公司规定正常退休（含退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务），遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，其获授的股票期权/限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理行权/解除限售。发生本款所述情形后，激励对象无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入行权/解除限售条件；有个人绩效

考核的，其个人绩效考核仍为股票期权/限制性股票的行权/解除限售条件之一。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的，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；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（五）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，股票期权与限制性股票将完全按照丧失劳动能力前本激励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/解除限售条件。

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，对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；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（六）激励对象身故的，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，对激励对象的股票期权与限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照身故前本激励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/解除限售条件。

2、激励对象若因其他原因身故的，在情况发生之日，对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；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

第十三章 限制性股票回购注销原则

一、 限制性股票的回购价格

若触发回购情形，公司按本计划规定回购注销限制性股票的，回购价格为授予价格（扣除因权益分派等导致股本和股票价格变动的影响）。

二、 回购价格和回购数量的调整方法

回购时的价格同时适用本激励计划第九章股权激励计划的调整方法，即扣除因有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股、派息等事项导致股本和股票价格变动的影响。

三、 回购价格和回购数量的调整程序

公司应及时召开董事会审议限制性股票回购价格和数量调整方案及回购股份的方案，并及时披露董事会决议公告，同时将回购股份的方案提交股东大会批准，并及时公告。

第十四章 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，按照本激励计划和授予协议的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十五章 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/解除限售条件，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并回购注销其相应尚未解除限售的限制性股票。

（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或限制性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。

（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及其它税费。

（四）公司应及时按照有关规定履行股权激励计划申报、信息披露等义务。

（五）公司应当根据本激励计划及中国证监会、全国股转公司、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/解除限售条件的激励对象按规定行权/解除限售。但若因中国证监会、全国股转公司、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/解除限售并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（六）公司确定本次激励计划并不意味着激励对象享有继续在本公司工作或为本公司提供服务的权利，不构成公司对激励对象聘用期限的承诺，激励对象与公司的聘用关系仍然按照双方签署的劳动合同或明确的服务关系执行。

（七）法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》规定的其他相关权利义务。

二、 激励对象的权利与义务

（一）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。

（二）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或限售其获授的限制性股票。

（三）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（四）激励对象获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿

还债务；激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

（五）公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有。

（六）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。

（七）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。

（八）激励对象应当遵守公司或其控股子公司股东（大）会、董事会决议，不得从事损害或可能损害公司或其控股子公司以及其他股东利益的行为。

（九）激励对象应当为公司或其控股子公司工作，不得自行与其他用人单位建立劳动关系，任职期内不得以任何方式直接或者间接从事与公司或其控股子公司业务相同、相似或者有竞争关系的投资或经营活动。

（十）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第十六章 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。

杭州美亚药业股份有限公司

董事会

2025年2月21日