

平安证券股份有限公司
关于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）的
合法合规意见

主办券商

中国平安
PING AN
专业 · 价值

平安证券
PING AN SECURITIES

二〇二五年二月

目录

释义.....	3
一、关于挂牌公司与激励对象是否符合《监管指引第 6 号》规定的核查意见..	5
二、关于本次激励计划的审议程序和信息披露的核查意见.....	6
三、关于激励对象、标的股票来源的核查意见.....	8
四、关于激励对象名单公示情况的核查意见.....	12
五、关于本次激励计划的有效期、授予日/授权日、限制性股票的限售期及解限售安排、股票期权的等待期及行权安排的核查意见.....	12
六、关于本次激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性以及是否有利于公司持续发展、是否损害公司股东利益的核查意见.....	16
七、关于本次激励计划获授权益、行使权益的条件以及绩效考核体系和考核指标设置合理性的核查意见.....	19
八、关于本次激励计划的调整方法的合规性、合理性的核查意见.....	24
九、关于本次激励计划会计处理方法、公允价值确定方法、估值参数取值、计提费用的合理性的核查意见.....	26
十、关于公司与激励对象签订协议的核查意见.....	30
十一、关于公司及其董事、监事、高级管理人员以及所有激励对象出具承诺的情况的核查意见.....	30
十二、关于激励对象参与本次激励计划涉及财务资助和资金来源的核查意见.	30
十三、关于本次激励计划草案内容是否符合《监管指引第 6 号》的规定的核查意见.....	31

释义

在本合法合规意见中，除非文义载明，下列简称具有如下含义：

释义项目		释义
美亚药业、挂牌公司、本公司、公司	指	杭州美亚药业股份有限公司
本次激励计划	指	杭州美亚药业股份有限公司 2024 年股权激励计划
本合法合规意见	指	平安证券股份有限公司关于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）的合法合规意见
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）》
《业务办理指南》	指	《全国中小企业股份转让系统股权激励和股权激励计划业务办理指南》
《公司章程》	指	《杭州美亚药业股份有限公司章程》
证监会	指	中国证券监督管理委员会
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
主办券商	指	平安证券股份有限公司

元/万元	指	人民币元/万元
------	---	---------

注：本合法合规意见中，部分合计数与各加数直接相加之和在尾数上若有差异，系由四舍五入造成。

根据《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）》《全国中小企业股份转让系统股权激励和股权激励计划业务办理指南》等相关规定，平安证券股份有限公司作为杭州美亚药业股份有限公司的主办券商，对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）》出具本合法合规意见。

一、关于挂牌公司与激励对象是否符合《监管指引第 6 号》规定的核查意见

（一）关于公司是否存在相关负面情况的核查意见

经核查公司 2024 年度审计报告、公司出具的承诺函、国家企业信用信息公示系统、中国执行信息公开网、证券期货市场失信记录查询平台、信用中国、证监会官网、全国股转系统官网，主办券商认为，公司不存在下列情形：

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 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、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、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）关于激励对象是否存在相关负面情况的核查意见

本次激励计划的激励对象为公司董事、高级管理人员及核心员工，共计 49 人。经核查本次激励对象出具的承诺函、中国执行信息公开网、证券期货市场失信记录查询平台、信用中国、证监会官网、全国股转系统官网，主办券商认为，本次股权激励对象不存在下列情形：

1、对挂牌公司发生上述情形（本合法合规意见之“一、（一）关于公司是否存在相关负面情况的核查意见”所述情形）负有个人责任；

2、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、存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形；
- 4、最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚；
- 5、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、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。

综上，主办券商认为，挂牌公司及激励对象不存在《监管指引第 6 号》等相关法律法规规定的明显损害公司及全体股东利益的情形。

二、关于本次激励计划的审议程序和信息披露的核查意见

2024 年 12 月 26 日，公司召开第四届董事会第四次会议，审议了《关于〈公司 2024 年股权激励计划（草案）〉的议案》《关于公司 2024 年股权激励计划激励对象名单的议案》《关于〈公司 2024 年股权激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于签署附生效条件的〈2024 年限制性股票授予协议〉的议案》《关于签署附生效条件的〈2024 年股票期权授予协议〉的议案》，关联董事张燕、付时雨、顾民、陶炜回避表决，因非关联董事不足三人，上述 5 项议案直接提交股东大会审议；审议通过了《关于提名并拟认定核心员工的议案》，关联董事张燕近亲属张泽林为本次拟认定核心员工之一，故回避表决；审议通过了《关于提请股东大会授权董事会办理公司股权激励计划有关事项的议案》《关于召开 2025 年第一次临时股东大会通知的议案》。上述董事会决议公告于 2024 年 12 月 27 日在全国中小企业股份转让系统信息披露平台（www.neeq.com.cn）披露。

2024 年 12 月 26 日，公司召开第四届监事会第四次会议，审议通过了《关于〈公司 2024 年股权激励计划（草案）〉的议案》《关于提名并拟认定核心员工的议案》《关于公司 2024 年股权激励计划激励对象名单的议案》《关于〈公司 2024 年股权激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于签署附生效条件的〈2024 年限制性股票授予协议〉的议案》《关于签署附生效条件的〈2024 年股票期权授予协议〉的议案》。上述监事会决议公告于 2024 年 12 月 27 日在全国中小企业股份转让系统信息披露平台（www.neeq.com.cn）披露。

2024 年 12 月 27 日至 2025 年 1 月 5 日，公司通过全国股转系统官网公告及

公司公示栏就本次激励计划激励对象（包括提名并拟认定核心员工）的姓名及职务进行了公示，公示期不少于 10 天。公示期间，公司员工未对上述公示事项提出异议。

公示期结束后，2025 年 1 月 8 日，公司召开 2025 年第一次职工大会，审议通过了《关于提名并拟认定核心员工的议案》《关于公司 2024 年股权激励计划激励对象名单的议案》。上述职工大会决议公告于 2025 年 1 月 10 日在全国中小企业股份转让系统信息披露平台（www.neeq.com.cn）披露。

2025 年 2 月 20 日，公司召开第四届董事会第五次会议，审议了《关于〈公司 2024 年股权激励计划（草案）（修订稿）〉的议案》《关于〈公司 2024 年股权激励计划实施考核管理办法（修订稿）〉的议案》《关于重新签署附生效条件的〈2024 年限制性股票授予协议〉的议案》《关于重新签署附生效条件的〈2024 年股票期权授予协议〉的议案》《关于调整 2024 年股权激励计划授予激励对象名单及授予数量的议案》《关于公司 2024 年股权激励计划激励对象名单（修订稿）的议案》，关联董事张燕、付时雨、顾民、陶炜回避表决，因非关联董事不足三人，上述 5 项议案直接提交股东大会审议；审议通过了《关于修订公司章程的议案》《关于重新提请召开公司 2025 年第一次临时股东大会通知的议案》。上述董事会决议公告于 2025 年 2 月 21 日在全国中小企业股份转让系统信息披露平台（www.neeq.com.cn）披露。

2025 年 2 月 20 日，公司召开第四届监事会第五次会议，审议通过《关于〈公司 2024 年股权激励计划（草案）（修订稿）〉的议案》《关于〈公司 2024 年股权激励计划实施考核管理办法（修订稿）〉的议案》《关于重新签署附生效条件的〈2024 年限制性股票授予协议〉的议案》《关于重新签署附生效条件的〈2024 年股票期权授予协议〉的议案》《关于调整 2024 年股权激励计划授予激励对象名单及授予数量的议案》《关于公司 2024 年股权激励计划激励对象名单（修订稿）的议案》《关于修订公司章程的议案》。上述监事会决议公告于 2025 年 2 月 21 日在全国中小企业股份转让系统信息披露平台（www.neeq.com.cn）披露。

2025 年 2 月 21 日，公司监事会就认定核心员工、激励对象名单公示情况及本次激励计划相关事项发表核查意见，监事会核查意见具体内容已于全国中小企业股份转让系统信息披露平台（www.neeq.com.cn）披露。

综上，主办券商认为，截至本合法合规意见出具日，本次激励计划的审议程序和信息披露符合《监管指引第 6 号》的相关规定，拟作为激励对象的董事及与其存在关联关系的董事已在董事会决议时回避表决，本次股权激励相关事项尚需提交公司股东大会审议。

三、关于激励对象、标的股票来源的核查意见

（一）关于激励对象的核查意见

根据公司披露的《2024 年股权激励计划（草案）（修订稿）》，本次激励计划的激励对象为公司（含控股子公司）董事、高级管理人员及核心员工，共计 49 人，占公司全部职工人数的比例为 25.79%。

激励对象不包括公司监事、独立董事。

激励对象包括公司实际控制人张燕，以及张燕之子张泽林，张泽林持有公司 5%以上股份。

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。

激励对象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。

张燕女士简介参见上文，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
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

序号	所属子公司	姓名	职务
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	钱知好	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。

经核查激励对象劳动合同或退休返聘协议、激励对象身份证信息、激励对象人事档案、公司员工花名册，所有激励对象在董事会审议通过本方案之日前均已在公司或控股子公司任职，均已与公司或控股子公司签署劳动合同或退休返聘协议。综上，主办券商认为，本次激励计划的激励对象符合《监管指引第6号》的相关规定，不存在《监管指引第6号》规定不得成为激励对象的情形，激励对象主体资格合法、有效。

（二）关于标的股票来源的核查意见

根据公司披露的《2024年股权激励计划（草案）（修订稿）》，本次激励计

划标的股票来源为公司向激励对象定向发行股票。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。

经核查，主办券商认为，本次激励计划标的股票来源方式符合《监管指引第 6 号》的相关规定。

四、关于激励对象名单公示情况的核查意见

2024 年 12 月 27 日至 2025 年 1 月 5 日，公司通过公司公示栏等形式就提名并拟认定核心员工名单、本次激励计划激励对象名单（包括姓名及职务）向全体员工进行了公示。

经核查，主办券商认为，公司已在董事会召开后、股东大会召开前，通过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，符合《监管指引第 6 号》的相关规定。

五、关于本次激励计划的有效期限、授予日/授权日、限制性股票的限售期及解限售安排、股票期权的等待期及行权安排的核查意见

根据公司披露的《2024 年股权激励计划（草案）（修订稿）》，本次激励计划的有效期限、授予日、限制性股票的限售期及解限售安排、股票期权的等待期及行权安排如下：

（一）激励计划的有效期限

本次激励计划的有效期限为 60 个月，有效期限从首次授予权益日起不超过 10 年。

（二）激励计划的授予日/授权日

本次激励计划的授予日/授权日为本次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/授权日必须为交易日。

公司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）限制性股票的限售期及解限售安排

1、限制性股票的限售期

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。

激励对象根据本次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。

2、限制性股票的解限售安排

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。

（四）股票期权的等待期及行权安排

1、股票期权的等待期

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的时间段。本次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。

2、股票期权的行权安排

本次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，为本次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 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
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。

（五）禁售期

激励对象通过本次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：

1、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。

2、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。

综上，主办券商认为，本次激励计划的有效期、授予日/授权日、限制性股票的限售期及解限售安排、股票期权的等待期及行权安排等相关安排符合《监管指引第 6 号》的相关规定。

六、关于本次激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性以及是否有利于公司持续发展、是否损害公司股东利益的核查意见

（一）本次激励计划的可行性

本次激励计划明确规定了批准、授予、解除限售、行权、回购注销及注销等程序，上述程序及本次激励计划内容均符合相关法律、法规和规范性文件的有关规定，公司已按规定履行了相关程序。本次激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、法规的情形，因此本次激励计划在操作上是可行的。

经核查，主办券商认为，本次激励计划符合《监管指引第 6 号》的相关规定，具有可行性。

（二）定价依据和定价方法

本次激励计划的定价综合考虑了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，限制性股票的授予价格确定为 2.3 元/股，股票期权的行权价格确定为 3.06 元/股。

预留部分限制性股票的授予价格及确定方法、预留部分股票期权的行权价格及确定方法与上述定价依据和定价方法一致。

（三）定价方法合理性的说明

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/股，不低于该参考价的 50%；本次股票期权的行权价格为 3.06 元/股，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%；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

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
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。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

公司实施本次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，确定本次限制性股票授予价格为 2.3 元/股，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。

（四）本次激励计划是否有利于公司持续发展、是否损害公司股东利益

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。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。

综上，主办券商认为，本次激励计划符合《监管指引第 6 号》的相关规定，具有可行性；本次激励计划定价系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，同时合理设置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，有利于公司长期稳健发展，不存在损害股东利益的情形。

七、关于本次激励计划获授权益、行使权益的条件以及绩效考核体系和考核指标设置合理性的核查意见

根据公司披露的《2024 年股权激励计划（草案）（修订稿）》，本次激励计划获授权益、行使权益的条件设置如下：

（一）获授权益的条件

除本次激励计划规定不得成为激励对象的情形外，公司未设置其他获授权益条件。根据《业务办理指南》的规定“股权激励计划规定不得成为激励对象的情形，不视为前述获授权益条件”。因此，本次激励计划无《业务办理指南》所称获授权益条件。但公司和激励对象不得存在以下负面情形：

1、公司未发生如下负面情形：

（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）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。

2、激励对象未发生如下负面情形：

（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

1、公司未发生如下负面情形：

- (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) 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。

2、激励对象未发生如下负面情形：

- (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。

3、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 ≥ 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% ≤ 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 ≥ 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% ≤ 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 ≥ 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。

本次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% ≤ 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 ≥ 60%，解限售/行权比例为 100%。
2	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% ≤ 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 ≥ 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。

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。

4、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	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核结果确定其解除限售/行权的比例： <table border="1"><thead><tr><th>考核等级</th><th>A-优秀</th><th>B-良好</th><th>C-合格</th><th>D-不合格</th></tr></thead><tbody><tr><td>解除限售/行权比例</td><td>100%</td><td>100%</td><td>80%</td><td>0%</td></tr></tbody></table>	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%							
	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。 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；激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。										

5、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，主办券商认为，公司本次激励计划除股权激励计划规定不得成为激励对象的情形外，不存在获授权益条件；公司本次激励计划的考核体系具有合理性及可操作性，考核指标设定合理，兼具激励及约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的；本次激励计划获授权益、行使权益的条件设置符合《监管指引第6号》的相关规定。

八、关于本次激励计划的调整方法的合规性、合理性的核查意见

（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/股票期权行权登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，限制性股票/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

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

其中：Q₀ 为调整前的限制性股票/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 为调整后的限制性股票/股票期权数量。

2、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀ 为调整前的限制性股票/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 为调整后的限制性股票/股票期权数量。

3、配股

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

其中：Q₀ 为调整前的限制性股票/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 为调整后的限制性股票/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，限制性股票/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/股票期权行权登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，限制性股票授予/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 为调整前的授予/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 为调整后的授予/行权价格。

2、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀ 为调整前的授予/行权价格；n 为缩股比例；P 为调整后的授予/行权价格。

3、派息

$$P=P_0-V$$

其中：P₀ 为调整前的授予/行权价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的授予/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 为调整前的授予/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 为调整后的授予/行权价格。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票/股票期权价格不做调整。

（三）激励计划的调整程序

公司股东大会授权公司董事会依据本次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。

综上，主办券商认为，公司本次激励计划的调整方法合理，符合《监管指引第 6 号》和《业务办理指南》的相关规定。

九、关于本次激励计划会计处理方法、公允价值确定方法、估值参数取值、计提费用的合理性的核查意见

（一）会计处理方法

1、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。

2、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，确认本次激励计划的股份支付费用，该等费用将在本次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。

（二）公允价值及确定方法及估值参数取值

1、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。

2、股票期权的公允价值及确定方法及估值参数取值

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，并确认本次激励计划的股份支付费用，该费用将在本次激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本次激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

（三）预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

假设授予日在 2025 年 3 月上旬，根据中国会计准则要求，本次激励计划授

予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

单位：股、万元

限制性股票授予数量	需摊销的总费用	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度
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。

假设授权日在 2025 年 3 月上旬，根据中国会计准则要求，本次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：

单位：份、万元

股票期权授予数量	需摊销的总费用	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度
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。

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，本次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，在不考虑本次激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本次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，本次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。

综上，经核查，主办券商认为，公司本次激励计划的会计处理方法、公允价值确定方法、预期激励计划实施对各期经营业绩的影响具有合理性，符合《企业会计准则》《监管指引第 6 号》的相关规定。同时，主办券商提示，本次激励计划涉及的总成本是依据模拟的假设条件，在一定假设的基础上做出的预测算，仅供参考，实际股权激励成本及分摊将在公司定期报告中予以披露，以经会计师事务所审计的数据为准。

十、关于公司与激励对象签订协议的核查意见

经核查公司与全体激励对象签署的附生效条件的《2024 年限制性股票授予协议》《2024 年股票期权授予协议》，本次激励计划经公司股东大会审议通过后，该协议书方可生效。

主办券商认为，公司已与全体激励对象签署协议，协议已确认本次激励计划的内容，并约定了公司与激励对象的权利及义务，符合《监管指引第 6 号》的相关规定。

十一、关于公司及其董事、监事、高级管理人员以及所有激励对象出具承诺的情况的核查意见

公司及全体董事、监事、高级管理人员已出具承诺：“本公司及董事、监事、高级管理人员保证杭州美亚药业股份有限公司股权激励计划及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。”

本次激励计划激励对象已出具承诺：“若公司因本股权激励计划及相关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，本人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，将由本股权激励计划所获得的全部利益返还公司。”

经核查挂牌公司及全体董事、监事、高级管理人员、激励对象出具的承诺，主办券商认为，挂牌公司及全体董事、监事、高级管理人员、全体激励对象已按照《监管指引第 6 号》的相关规定出具承诺。

十二、关于激励对象参与本次激励计划涉及财务资助和资金来源的核查意见

挂牌公司出具承诺：“本股权激励计划中，激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。本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等。”

本次激励计划激励对象已出具承诺：“本人参与本次股权激励计划的资金均为本人自筹资金，资金来源合法合规，不存在违反法律、行政法规、中国证监会及全国股转公司的相关规定不存在公司为本人参与本次股权激励计划提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为本人贷款提供担保的情况等。”

经核查挂牌公司与全体激励对象出具的承诺，主办券商认为，激励对象参与本次激励计划的资金来源系合法合规的自筹资金，不存在挂牌公司为激励对象提供贷款以及其他任何形式财务资助的情况，符合《监管指引第 6 号》的相关规定。

十三、关于本次激励计划草案内容是否符合《监管指引第 6 号》的规定的核查意见

本次激励计划包括以下内容：

- 1、股权激励计划的目的
- 2、股权激励计划的管理机构
- 3、激励对象的确定依据和范围
- 4、股权激励计划拟授出的权益及分配情况
- 5、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
- 6、限制性股票的授予价格、股票期权的行权价格及确定方法
- 7、激励对象获授权益、行使权益的条件
- 8、股权激励计划的调整方法
- 9、股权激励的会计处理
- 10、股权激励计划的相关程序
- 11、公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行
- 12、限制性股票回购注销原则
- 13、公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制
- 14、公司与激励对象各自的权利义务

经核查，主办券商认为，本次激励计划草案内容符合《监管指引第 6 号》
的相关规定。

（以下无正文）

（本页无正文，为《平安证券股份有限公司关于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）的合法合规意见》之盖章页）

