

证券代码：832982

证券简称：锦波生物

公告编号：2025-035

山西锦波生物医药股份有限公司
2025年股票期权激励计划
(草案)

山西锦波生物医药股份有限公司

二〇二五年四月

声明

本公司及其董事、监事、高级管理人员保证本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，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

本次所有激励对象承诺：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者行使权益安排的，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，将因股票期权激励计划所获得的全部利益返还给公司。

特别提示

一、《山西锦波生物医药股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《股权激励管理办法》”）《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》（以下简称“《持续监管办法》”）《北京证券交易所股票上市规则（试行）》（以下简称“《上市规则》”）《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》（以下简称“《监管指引第 3 号》”）等有关法律、行政法规、规章、规范性文件，以及《公司章程》的制订。

二、本激励计划采取的激励方式为股票期权。股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票或公司从二级市场回购的本公司 A 股普通股股票。

三、本激励计划拟向激励对象授予股票期权数量合计 1,000,000 份，占本激励计划公告日公司股本总额 8,851.18 万股的 1.13%。其中：首次授予 800,000 份，占本激励计划授予总量的 80.00%，占本激励计划公告时公司股本总额的 0.90%；预留 200,000 份，占本激励计划授予总量的 20.00%，占本激励计划公告时公司股本总额的 0.23%。

本激励计划实施后，公司所有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公司股本总额的 30.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过的全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1.00%。

四、本激励计划首次授予的激励对象总人数共计 87 人，包括公司公告本激励计划时在本公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及核心员工以及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工，不含独立董事、监事。

本次激励对象符合《股权激励管理办法》《上市规则》《监管指引第 3 号》的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

- （一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- （二）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；

（三）最近 12 个月内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或者采取市场禁入措施；

（四）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；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

五、本激励计划授予激励对象股票期权的行权价格为 276 元/份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有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

六、本激励计划草案公告当日至激励对象完成期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，授予权益的行权价格和数量将根据本激励计划做相应的调整。

七、本激励计划有效期为自股票期权首次授予日起至所有股票期权行权或注销之日止，最长不超过 60 个月。

八、本激励计划中激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，均自授予日起计算。首次授予的股票期权自授予日起满 12 个月后分三期行权，满足行权条件的激励对象，每期行权的比例分别为 35%、35%、30%。预留部分股票期权由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内授予。若预留部分在公司 2025 年三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的股票期权行权期及各期行权安排与首次授予部分保持一致；若预留部分在公司 2025 年三季度报告披露后授予，则预留授予股票期权的等待期分别为自授予之日起 12 个月、24 个月，每期行权的比例分别为 50%、50%。未满足行权条件的激励对象持有的权益由公司注销。

九、公司不存在《股权激励管理办法》第七条规定的、《监管指引第 3 号》规定的不得实行股权激励的情形：

（一）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；

（二）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者无法表示意见的审计报告；

（三）上市后最近 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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

十、公司承诺不为任何激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、贷款担保以及其他任何形式的财务资助。

十一、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，尚未行权的权益由公司统一注销处理。

十二、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十三、本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《股权激励管理办法》及其他相关法律、行政法规、部门规章及规范性文件等规定不得授出权益的期间不计算在前述 60 日内。

十四、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

十五、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预测和实质承诺。

目 录

第一章 释义	6
第二章 本激励计划的目的与原则	7
第三章 本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 本激励计划的具体内容	11
第六章 有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期	13
第七章 股票期权的行权价格和行权价格的确定方法	16
第八章 激励对象获授权益、行权的条件	18
第九章 股票期权激励计划的调整方法和程序	21
第十章 股票期权的会计处理	23
第十一章 本激励计划的实施程序	25
第十二章 公司与激励对象发生异动时的处理	30
第十三章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	33
第十四章 公司与激励对象各自的权利与义务	34
第十五章 附则	36

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：

锦波生物、本公司、公司、上市公司	指	山西锦波生物医药股份有限公司
本激励计划、本计划、股票期权激励计划	指	山西锦波生物医药股份有限公司2025年股票期权激励计划（草案）
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
预留权益	指	本激励计划推出时未明确激励对象、本激励计划实施过程中确定激励对象的权益
激励对象	指	按照本计划规定，在本公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及核心员工以及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工，不含独立董事、监事。
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	从权益授予之日起到权益行权或权益注销完毕之日止的时间段
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
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的激励对象购买公司股份的价格
行权条件	指	根据本激励计划激励对象行使股票期权所必须满足的条件
可行权日	指	激励对象可以行权的日期，可行权日必须为交易日
行权	指	激励对象根据本计划，行使其所持有的股票期权的行为，在本计划中行权即为激励对象按照本计划设定的价格和条件购买标的股票的行为
股东大会	指	山西锦波生物医药股份有限公司股东大会
董事会	指	山西锦波生物医药股份有限公司董事会
监事会	指	山西锦波生物医药股份有限公司监事会
独立董事	指	山西锦波生物医药股份有限公司独立董事
《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》
《股权激励管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《北京证券交易所股票上市规则（试行）》
《持续监管办法》	指	《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》
《监管指引第3号》	指	《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》
《公司章程》	指	《山西锦波生物医药股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所、交易所、北交所	指	北京证券交易所
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
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注1：本激励计划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。

注2：本激励计划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 本激励计划的目的与原则

一、为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《股权激励管理办法》《上市规则》《监管指引第3号》等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

二、本次激励计划的主要目的和原则具体表现为：

1、建立和完善利益共享机制，进一步增强公司核心经营管理团队与公司共同成长和发展的价值理念和企业文化，为股东带来持久价值回报。

2、立足当前发展阶段和实际、结合行业及公司长远发展战略，进一步激发核心团队和骨干员工的积极性和创造性，促进公司持续、稳定、健康发展。

3、进一步优化薪酬与分配机制、不断完善中长期激励机制和文化，吸引和留住优秀管理人才与技术、业务骨干，进一步提升核心员工的稳定性及凝聚力。

截至本激励计划公告日，本公司不存在尚未实施完毕的其他股权激励计划。

第三章 本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予以办理。

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、修订及审议本激励计划，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、监事会及薪酬与考核委员会是本激励计划的监督机构，负责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、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

四、公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，监事会及薪酬与考核委员会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独立意见。

五、公司在向激励对象授出权益前，董事会应就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议，监事会及薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，监事会、薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

六、激励对象在行使权益前，董事会应就本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，监事会及薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《股权激励管理办法》《上市规则》《持续监管办法》《监管指引第3号》等有关法律法规、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。

本激励计划的激励对象不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的下列情形：

- 1、最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- 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的；
- 3、最近12个月内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或者采取市场禁入措施的；
- 4、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；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心员工及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。不含公司监事、独立董事，与实施本激励计划的目的相符合。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划首次授予激励对象合计87人，约占公司2024年12月31日员工总数823人的10.57%，包括：

- 1、公司董事；
- 2、公司高级管理人员；
- 3、公司核心员工；

4、对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

以上激励对象中，不包括锦波生物独立董事、监事和单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女，不含外籍人士。以上激励对象中，所有激励对象必须在公司授予权益时及本计划的考核期内于公司及子公司任职并已与公司具有劳动关系、雇佣关系或劳务关系。

以上激励对象中，董事经股东大会审议批准确定；高级管理人员必须经公司董事会聘任；核心员工的认定，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。对符合本计划激励对象范围的人员，需经公司监事会核实确定。

预留授予部分的激励对象自本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，激励对象经董事会提出、监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时披露当次激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予激励对象的标准确定。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经公司董事会审议通过后，公司将在召开股东大会前，在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10个自然日。

（二）公司监事会将激励对象名单进行审核，并充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前5个自然日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

第五章 本激励计划的具体内容

一、本激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票或公司从二级市场回购的本公司A股普通股股票。

二、股票期权激励计划标的股票的数量

本激励计划向激励对象拟授予的股票期权数量合计1,000,000份，占本激励计划公告日公司股本总额8,851.18万股的1.13%。其中：首次授予800,000份，占本激励计划授予总量的80.00%，占本激励计划公告时公司股本总额的0.90%；预留200,000份，占本激励计划授予总量的20.00%，占本激励计划公告时公司股本总额的0.23%。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份期权拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

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转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，所涉及的股票期权数量及标的股票总数将做相应的调整。

（三）股票期权激励计划的分配情况

1、本激励计划拟授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占激励计划拟授出权益总量的比例	占激励计划公告日股本总量的比例
李飞	董事、副总经理	10.00	10.00%	0.11%
唐梦华	董事、副总经理、董事会秘书	3.00	3.00%	0.03%
王玲玲	董事	1.40	1.40%	0.02%
兰小宾	副总经理	1.00	1.00%	0.01%
其他激励对象（83人）		64.60	64.60%	0.73%
首次授予合计		80.00	80.00%	0.90%
预留权益		20.00	20.00%	0.23%
合计		100.00	100.00%	1.13%

注：上述其他激励对象中，有3名核心员工，其中3名核心员工已经公司2015年股东大会、2023年第三次临时股东大会审议通过认定为公司核心员工；其余80人为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

四、说明

1、公司全部有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的30.00%。激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量做相应调整。

2、以上激励对象不包括独立董事、监事。上述任何一名激励对象通过全部有效期内股权激励计划获授的公司股票均未超过公司总股本的1%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的20%。

3、预留授予部分的激励对象自本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，激励对象经董事会提出、监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时披露当次激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予激励对象的标准确定。

4、公司聘请的律师事务所将对本激励计划出具法律意见。

第六章 有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期为自股票期权首次授予日起至所有股票期权行权或注销之日止，最长不超过60个月。

二、本激励计划的授予日

股票期权的授予日在本计划提交公司股东大会审议通过后由董事会决定，授予日必须为交易日；公司需在股东大会审议通过后60个自然日内授出权益并完成登记、公告等相关程序；公司未能在60个自然日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施激励计划，未授予的权益作废失效，且自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。公司不得授予权益的期间不计算在60个自然日内。

三、本激励计划的等待期

本激励计划授予的股票期权等待期为授予之日至股票期权可行权日之间的时间段。本激励计划首次授予股票期权的等待期分别为自首次授予之日起12个月、24个月、36个月。

预留部分股票期权由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内授予。若预留部分在公司2025年三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的股票期权行权期及各期行权安排与首次授予部分保持一致；若预留部分在公司2025年三季度报告披露后授予，则预留部分的股票期权分两批次行权，对应的等待期分别为12个月、24个月。

等待期内，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、本激励计划的可行权日

在本激励计划经股东大会通过后，激励对象授予的股票期权自授予日起满12个月后可以开始行权，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15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15日起算，直至公告日日终；
- 2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5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，至依法披露之日内；
- 4、中国证监会、北交所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如持有公司5%以上股份的股东，公司董事、高级管理人员作为激励对象在行权前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6个月后可行权。

首次授予的股票期权自授予日起满12个月后，在满足行权条件的情况下，激励对象应在未来36个月内分三期行权。

本激励计划首次授予的股票期权的行权期、各期行权时间及比例安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自相应部分股票期权授予之日起12个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	35%
第二个行权期	自相应部分股票期权授予之日起24个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	35%
第三个行权期	自相应部分股票期权授予之日起36个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分在公司2025年三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的股票期权行权期及各期行权安排与首次授予部分保持一致；若预留部分在公司2025年三季度报告披露后授予，则股票期权行权时间及各期行权比例安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自相应部分股票期权授予之日起12个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自相应部分股票期权授予之日起24个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

上述约定期间届满后，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，相关权益不得递延至下期；若符合行权条件，但未在上述行权期行权的该部分股票期权由公司注销。

五、禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。

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》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第8号——股份减持和持股管理》等相关法律、行政法规、规范性文件、交易所规则和《公司章程》的相关规定执行。

在本激励计划的有效期内，如果相关法律、行政法规、规范性文件、交易所规则和《公司章程》中对有关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法律、行政法规、规范性文件、交易所规则和《公司章程》的规定。

第七章 股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

一、首次授予股票期权的行权价格

本计划首次授予激励对象的股票期权的行权价格为每份276元，即在满足行权条件的情形下，激励对象获授的每份股票期权可以276元的价格购买1股公司股票。

在本计划公告日至激励对象完成股票期权行权期间，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股、派息等事宜，本计划中股票期权行权价格将做相应调整。

二、首次授予股票期权行权价格的确定方法

（一）确定方法

本次股票期权的行权价格采取自主定价方式，确定为276元/份。

1、为本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价（前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量），即每股393.96元的70.06%。

2、为本激励计划草案公告前20个交易日公司股票交易均价（前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量），即每股334.50元的82.51%。

3、为本激励计划草案公告前60个交易日公司股票交易均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量），即为每股290.70元的94.94%。

4、为本激励计划草案公告前120个交易日公司股票交易均价（前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量），即为每股265.39元的104.00%。

（二）定价方式的合理性说明

公司本次股票期权的行权价格采取自主定价方式，目的是建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，促进公司发展、维护股东权益，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

公司的核心业务为重组人源化胶原蛋白为代表的功能蛋白，当前行业内对于优秀人才的竞争日趋激烈，在未来行业竞争加剧、产品更新换代加速的情况下，公司董事、高级管理人员及核心团队对于公司的长远发展至关重要，团队的稳定有利于为公司营造良好的环境并提供稳定支持。因此公司认为充分保障本次激励计划的有效性是稳定公司高级管理人员及核心人才的重要途径，能够助力公司在行业竞争中获得优势。

综上，基于公司中长期经营发展战略考量，公司须进一步完善和丰富董事、高级管理人员及核心团队的中长期激励机制，降低公司核心人才流失的潜在风险。在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，并参考市场实践案例，公司决定将首次授予的股票期权行权价格确定为276元/份，有利于保障公司激励计划实施的有效性，进一步提高核心团队的积极性、创造性，建立预期业绩和公司长远战略紧密挂钩的中长期激励机制，有利于公司持续发展，且不会损害股东利益。因此，公司首次授予的股票期权行权价格相关定价依据和定价方法具有合理性和科学性。

公司聘请的具有证券从业资质的独立财务顾问将对本计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等情况发表意见。具体内容详见公司同日披露的《中信证券股份有限公司关于山西锦波生物医药股份有限公司2025年股票期权激励计划（草案）之独立财务顾问报告》。

三、预留部分股票期权的行权价格及确定方法

预留部分股票期权的行权价格与首次授予的股票期权行权价格一致，即为276元/份。预留股票期权在授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

第八章 激励对象获授权益、行权的条件

一、获授权益的条件

除《股权激励管理办法》和《上市规则》规定的公司不得实施股权激励计划的情形及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《监管指引第3号》第三十一条规定“股权激励计划规定不得成为激励对象的情形，不视为本条所称获授权益条件”，由此，本激励计划无《监管指引第3号》第三十一条所称获授权益条件。

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）公司未发生如下任一情形：

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者无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近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；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，公司终止本计划，激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

1、最近12个月内被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或者采取市场禁入措施；

4、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；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、证监会认定的其他情形。

任何激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应

当由公司予以注销。

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予股票期权对应的考核年度为2025-2027年，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

1、首次授予股票期权各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	考核年度	业绩考核目标
首次授予 第一个行权期	2025年	净利润不低于10亿元
首次授予 第二个行权期	2026年	净利润不低于14亿元
首次授予 第三个行权期	2027年	净利润不低于18亿元

注：1、上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中净利润指剔除公司本次激励计划和其他股权激励计划所产生的股份支付费用影响后经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润；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

2、预留部分股票期权各年度业绩考核目标（行权条件）：

若预留部分在公司2025年三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的股票期权行权期及各期行权安排与首次授予部分保持一致；若预留部分在公司2025年三季度报告披露后授予，则预留公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	考核年度	业绩考核目标
预留授予 第一个行权期	2026年	净利润不低于14亿元
预留授予 第二个行权期	2027年	净利润不低于18亿元

注：1、上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中净利润指剔除公司本次激励计划和其他股权激励计划所产生的股份支付费用影响后经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润；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。

上述首次授予及预留部分股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本计划规定比例行权。反之，若行权条件未达成，则公司按照本激励计划将激励对象所获期权对应当期份额注销。

（四）个人层面绩效考核要求

公司将对激励对象分年度进行考核，并根据考核结果确定激励对象的行权比例。公司依据激励对象的工作能力、工作业绩达标情况做出绩效考核。激励对象个人考核评价结果分为“A”“B”“C”“D”等四个等级，分别对应行权比例如下表所示：

个人上一年考核结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人可行权比例	100%	95%	90%	0%

若公司层面各年度业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权额度=个人行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象当期因考核原因不得行权的股票期权，作废失效，不可递延至下一年度，由公司统一安排注销。

（五）绩效考核指标科学性和合理性说明

公司股票期权的激励计划设定了公司层面业绩考核指标和个人层面绩效考核指标两个层面的考核要求，将公司整体业绩和个人绩效进行了紧密结合。

公司层面业绩考核指标为净利润，考核指标的设定结合了公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定。净利润指标是衡量公司经营状况、盈利能力以及股东回报能力的重要指标。公司具体考核目标的设置充分考虑了行业发展状况、公司发展规划以及公司历史业绩，具有合理性和前瞻性。

除公司层面业绩考核指标外，公司还设置了个人绩效考核指标，对个人的工作能力、工作表现等方面进行全面、完整的综合评价。公司将根据激励对象上一年的考核结果，确定激励对象行权的比例。

综上，公司本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，能够达到本计划的考核目的。

第九章 股票期权激励计划的调整方法和程序

一、股票期权数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

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。

（二）配股

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 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： 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。

（四）派息

公司在发生派息的情况下，股票期权数量不做调整。

二、行权价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项，应对行权价格进行相应的调整，调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

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）； P 为调整后的行权价格。

（二）配股

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 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。

（3）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（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； P 为调整后的行权价格。

（4）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。经派息调整后， P 仍须大于公司股票票面金额。

三、股票期权激励计划调整的程序

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《股权激励管理办法》《公司章程》和本计划的规定向公司董事会出具专业意见。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，同时披露律师事务所意见。

第十章 股票期权的会计处理

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、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、股票期权的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择Black-Scholes模型来计算期权的公允价值，并于草案公告前1日用该模型对拟授予的800,000股票期权进行预测算。具体参数选取如下。

1、标的股价：401.00元/股（2025年4月21日收盘价，假设为授予日公司收盘价）；

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

3、历史波动率：34.21%、28.81%、27.65%（分别采用wind生物科技指数最近12个月、24个月、36个月的波动率）；

4、无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期人民币存款基准利率）；

5、股息率：2.52%（公司最近三年每股股息平均值除以激励计划草案公告前1个交易日收盘价）。

二、股票期权费用的摊销方法

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2025年5月初授予，则本激励计划授予的股票期权成本在2025年-2028年摊销情况测算见下表：

授予股票期权 数量（万份）	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）
80.00	10,437.62	4,306.69	4,083.87	1,686.46	360.60

注：1、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除与实际授予日、授予日股价和授予数量相关外，还与实际生效和失效的权益数量有关；2、上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

上述测算不包含本激励计划的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。预留部分股票期权的会计处理同首次授予股票期权的会计处理。

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，股份支付费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低管理成本，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。

预留授予股票期权的会计处理同首次授予股票期权的会计处理。

第十一章 本激励计划的实施程序

一、本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作出决议。董事会审议通过本计划时，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予、行权、注销工作。

（二）监事会、薪酬与考核委员会应当就本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。

（三）公司聘请独立财务顾问，并对本计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。

（四）公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

（五）董事会审议通过本激励计划草案后的2个交易日内，公司公告董事会决议公告、本激励计划草案、监事会意见等。

（六）公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，并说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

（七）本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开前，在公司内部公示激励对象名单（公示期不少于10自然日）。监事会应当充分听取公示意见，在公示期满后对股权激励名单进行审核。公司应当在股东大会审议本激励计划前5个自然日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

（八）公司在发出召开股东大会的通知时，独立董事应当就本激励计划向所有股东征集委托投票权。股东大会应当对《股权激励管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

（九）公司股东大会审议本激励计划及相关议案时，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。

（十）股东大会审议通过本激励计划及相关议案后，公司应当及时披露股东大会决议公告、经股东大会审议通过的本激励计划以及内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告。

（十一）本计划经公司股东大会审议通过后，公司在规定时间内向激励对象授予股票期权。经股东大会授权后，董事会负责实施股票期权的授予、行权、注销工作。

二、股票期权的授予程序

（一）公司应当在披露审议本激励计划的股东大会决议公告后5个交易日内召开董事会审议激励对象获授事宜，并在披露董事会决议公告的同时披露股权激励权益授予公告。

（二）股东大会审议通过本激励计划后，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。

（三）公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本激励计划审议激励对象获授事宜并公告，预留部分股票期权的授予方案由董事会确定并审议批准。监事会应同时发表明确意见，独立财务顾问应当就激励对象获授权益条件是否成就发表意见，薪酬与考核委员会应当就激励对象获授权益条件是否成就发表意见，律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

（四）公司监事会应当对股票期权授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

（五）公司向激励对象授出权益与本计划的安排存在差异时，监事会、薪酬与考核委员会、独立财务顾问、律师事务所应当就差异情形同时发表明确意见。

（六）本激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在60日内授予激励对象相关权益并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的股票期权登记完成后及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在60日内完成上述工作的，本计划

终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且3个月内不得再次审议股权激励计划（根据《股权激励管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内）。

（七）公司授予权益后，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

三、股票期权行权的程序

（一）在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件，董事会应就本激励计划设定的行使股票期权的条件是否成就进行审议，监事会、薪酬与考核委员会同时发表明确意见；律师事务所对激励对象行使股票期权的条件是否成就出具法律意见。独立财务顾问方应当对激励对象行权的条件是否成就出具独立财务顾问报告。公司办理行权登记，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。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

对于满足行权条件的激励对象，公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式；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。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（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）公司股票期权行权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记事宜。

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

四、本激励计划的变更、终止程序

（一）本计划的变更程序

1、公司在股东大会审议通过本激励计划之前变更本计划的，需经董事会审议通过。

2、公司对已通过股东大会审议的本激励计划进行变更的（股东大会审议通

过本激励计划之后），变更方案应提交股东大会审议，且不得包括下列情形：

（1）导致加速行权的情形；

（2）降低行权价格的情形（因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致低行权价格情形除外）。

3、公司应及时披露变更原因、变更内容、变更前后方案的修订情况对比说明，公司监事会、薪酬与考核委员会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明确意见；律师事务所就变更后的方案是否符合《股权激励管理办法》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专业意见。

（二）本计划的终止程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止本激励计划的，需经董事会审议通过并披露；

2、公司在股东大会审议通过激励计划之后终止实施本激励计划的，应提交董事会、股东大会审议并披露。公司股东大会或董事会审议通过终止实施本次股票期权激励计划决议的，自决议公告之日起3个月内，不得再次审议股权激励计划；

3、公司应及时披露股东大会决议公告或董事会决议公告，且应当在披露审议通过终止实施股权激励议案的董事会决议公告的同时，披露关于终止实施本激励计划的公告；

4、监事会、薪酬与考核委员会、律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本办法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专业意见；

5、终止实施本激励计划的，公司应在履行相应审议程序后及时向登记结算公司申请办理已授予股票期权的注销手续。

五、本激励计划的注销程序

（一）当出现终止实施激励计划或者激励对象未达到股票期权行权条件或者在行权期内放弃行权的，公司应及时召开董事会审议注销方案并在披露董事

会决议公告的同时披露股票期权注销公告。

（二）公司按照本激励计划的规定实施注销时，按证券交易所关于注销的相关规定办理。如届时股权激励对象被授予股份数量因公司资本公积转增股本、派送红股、配股、缩股等事项发生调整，则前述注销数量进行相应调整。

（三）公司应当在审议股票期权注销方案的董事会决议公告披露后5个交易日内，向证券交易所提交申请及要求的其他文件。经证券交易所确认后，公司应当在取得确认文件后的5个交易日内向中国结算申请办理注销手续，并在完成股票期权注销后的2个交易日内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的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本计划终止实施，尚未授予的权益终止授予，已授予但尚未行权的股票期权终止行权，由公司注销：

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者无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近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；

4、法律法规规定不得实行股权激励的情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一时，本计划不做变更，按本计划的规定继续执行：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立等情形。

（三）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，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司统一注销。

激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。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计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化的处理

（一）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，激励对象已行权的股票期权继续有效，尚未行权的股票期权由公司注销：

- 1、最近12个月内被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或者采取市场禁入措施；
- 4、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；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司子公司内任职的，且仍符合董事、高级管理人员、核心员工身份的，其获授的股票期权将按变更后的职务做核心员工的认定并按照本激励计划规定的程序进行。但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、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，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动或劳务关系的，激励对象已行权的股票期权继续有效，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。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（三）激励对象因辞职、公司裁员、劳动或劳务合同期满而离职，激励对象已行权的股票期权继续有效，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。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（四）激励对象退休后返聘到公司任职，并与公司签订《劳务合同》为公司提供劳务的，其获授的股票期权继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理行权。激励对象退休后不再在公司任职或以其他形式为公司提供劳务的，自退休之日起激励对象已获授但尚未行权的股票期权作废，由公司注销。激励对象退休前需要缴纳完毕股票期权已行权部分涉及的个人所得税。

（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、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其获授的股票期权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，但其他行权条件仍然有效。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已行权的股票期权继续有效，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（六）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，其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，已获授但尚未行权的股票期权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，但其他行权条件仍然有效。继承人在继承前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

2、激励对象因其他原因身故的，已行权的股票期权不作处理，已行权的权益将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕股票期权已行权部分涉及的个人所得税；其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（七）激励对象在公司子公司任职的，若公司失去对该子公司的控制权，且激励对象仍留在该公司任职的，对激励对象已行权的股票期权继续有效，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（八）若日后激励对象担任监事或独立董事或其他不能持有公司股票的人员，则已行权的部分不作处理，已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

（九）其他未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

第十三章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制

公司与激励对象因执行本激励计划所发生的相关争议或纠纷，双方应按照本激励计划和《股票期权授予协议书》的规定进行协商解决；规定不明的，双方应首先按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，任何一方有权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与义务

一、公司的权利与义务

（一）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，注销激励对象相应的未行权的股票期权；

（二）公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求，勤勉尽责为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格；或者激励对象触犯法律、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的，经公司董事会批准，对于激励对象获授权益依据本激励计划进行处置；

（三）公司不得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；

（四）公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费；

（五）公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务；

（六）公司应当根据本激励计划和中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定，为满足条件的激励对象办理权益的行权事宜；但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能完成权益的行权事宜并给激励对象造成损失的，公司不承担责任；

（七）公司确定本激励计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同或聘用协议执行；

（八）法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按照公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展作出应有贡献；

（二）激励对象有权且应当按照本激励计划的规定行权，并按规定持有和买卖公司股票；

（三）激励对象的资金来源为激励对象自有及自筹资金；

（四）激励对象按照本激励计划的规定获授的股票期权，在等待期内不得转让、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；

（五）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税费；

（六）激励对象承诺，若因公司信息披露文件中存在虚假记载、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，激励对象应当按照所作承诺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，将因股票期权激励计划所获得的全部利益返还公司；

（七）激励对象承诺，若在本计划实施过程中，出现《管理办法》规定的不得成为激励对象情形的，自不能成为激励对象之日将放弃参与本激励计划的权利，其已获授但尚未行使的权益应终止行使，并不向公司主张任何补偿；

（八）本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《股票期权授予协议书》，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；

（九）法律、行政法规、规范性文件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由董事会组织实施。

二、本计划中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规及部门规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、行政法规及部门规章制度执行或调整。本计划中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规及部门规章、规范性文件执行或调整。

三、本激励计划由公司董事会负责解释。

山西锦波生物医药股份有限公司

董事会

2025年4月22日