证券代码：002773　　证券简称：康弘药业

成都康弘药业集团股份有限公司 2021年股票期权激励计划（草案）

二〇二一年六月

声 明

本公司及全体董事、监事、高级管理人员保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

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》、《上市公司股权激励管理办法》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及成都康弘药业集团股份有限公司（以下简称"康弘药业"或"本公司"、"公司"）《公司章程》制订。

二、本激励计划所采用的激励形式为股票期权，其股票来源为康弘药业向激励对象定向发行公司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总计1,600.00万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额91,946.40万股的1.74%，其中首次授予1,280.50万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额91,946.40万股的1.39%；预留319.50万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额91,946.40万股的0.35%，占本激励计划拟授予股票期权数量的19.97%。

激励对象获授的每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。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不超过公司股本总额的10%，本激励计划任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票累计不超过公司股本总额的1%。

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，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

预留部分将在本激励计划首次授予日起一年内授予。预留部分的授予由董事会提出，监事会核实，律师发表专业意见并出具法律意见书，公司在指定网站对包括激励份额、激励对象职务、授予价格等详细内容做出充分的信息披露后，按本激励计划的约定进行授予。

四、本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为22.28元/股。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、派息等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。　五、本激励计划首次授予的激励对象总人数为不超过421人，激励对象包括公司董事、中高层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（不包括独立董事、监事、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）。

预留授予的激励对象在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内参照首次授予的标准确定。　六、本激励计划有效期为自股票期权授予之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过60个月。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（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。

八、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事、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。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，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。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

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或行使权益安排的，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，将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、自公司股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。若公司未能在60日内完成上述工作，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件。

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：

康弘药业、公司、本公司	指	成都康弘药业集团股份有限公司
激励计划、本激励计划、本计划	指	成都康弘药业集团股份有限公司2021年股票期权激励计划
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买公司一定数量股票的权利
激励对象	指	本次股票期权激励计划中获得股票期权的公司董事、中高层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（不包括独立董事、监事、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）
有效期	指	本激励计划股票期权的有效期为自股票期权授予之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销之日止
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
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	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本激励计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的价格和条件购买标的股票的行为
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
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据本激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《成都康弘药业集团股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元	指	人民币元

第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理人员及核心团队成员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和被激励对象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，按照收益与贡献对等原则，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》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。

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。

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。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会审议通过后，提交股东大会审议，并在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、监事会是本激励计划的监督机构，监督本激励计划的实施是否符合法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

四、独立董事应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东的利益发表独立意见，并就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

五、股东大会审议通过本激励计划之前拟变更本激励计划的，独立董事、监事会应当就变更后的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明确意见。

六、公司向激励对象授出权益前，董事会应当就股权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，独立董事、监事会应当同时发表明确意见。公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异的，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

七、激励对象行使权益前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。

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》、《管理办法》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。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为目前公司董事、中高层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（不包括独立董事、监事、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）。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划首次授予的激励对象总人数为不超过421人，激励对象包括公司董事、中高层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（不包括独立董事、监事、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）。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象均须在本激励计划的考核期内与公司或公司的控股子公司具有雇佣或劳务关系。

预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内按首次授予标准确定，经董事会提出，独立董事及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，公司在指定网站按要求及时准确披露该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。

（二）下列人员不得成为本次股权激励的激励对象：

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。

三、激励对象的确定与核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司将内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天，股东大会召开日期不得早于公示期的结束日。

（二）公司监事会对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司将在股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励对象名单的公示情况说明及核查意见。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 本激励计划具体内容

一、股票期权的来源

本激励计划的标的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。

二、股票期权的数量

本激励计划拟向激励对象授予股票期权数量总计1,600.00万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额91,946.40万股的1.74%，其中首次授予1,280.50万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额91,946.40万股的1.39%；预留319.50万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额91,946.40万股的0.35%，占本激励计划拟授予股票期权数量的19.97%。

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不超过公司股本总额的10%，本激励计划任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票累计不超过公司股本总额的1%。　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，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

三、股票期权的分配情况

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	获授股票期权数量（万股）	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
殷劲群	董事、副总裁	50	3.13%	0.05%
CHEN SU	董事、副总裁	50	3.13%	0.05%
钟建军	副总裁、财务总监、董事会秘书	50	3.13%	0.05%
倪静	副总裁	35	2.19%	0.04%
XIAO FENG	副总裁	30	1.88%	0.03%
QUN KEVIN FANG	副总裁	30	1.88%	0.03%
小计		245.00	15.31%	0.27%
其他人员415人		1,035.50	64.72%	1.13%
首次授予部分合计		1,280.50	80.03%	1.39%
预留		319.50	19.97%	0.35%
合计		1,600.00	100.00%	1.74%

注：1、本激励计划的激励对象中没有公司独立董事、监事、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父母、配偶、子女的情形。

2、以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

激励对象钟建军、钟建蓉、钟建丽作为公司实际控制人的近亲属，需经股东大会表决通过（股东大会投票表决时关联股东回避表决）后参与本激励计划。

四、本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

（一）有效期

本激励计划的有效期为自股票期权授予之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销之日止，不超过60个月。

（二）授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。若公司未能在60日内完成上述工作，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。

（三）等待期

首次授予的股票期权和预留部分的股票期权等待期为分别自授予日起12个月、24个月、36个月。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

（四）可行权日

1、在本激励计划经股东大会通过后，授予的股票期权自等待期满后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：　（1）公司定期报告公告前30日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前30日起算，至公告前1日；

（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衍生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2个交易日内；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其它期间。

2、在行权期内，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权。

本激励计划首次授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

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	自首次授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自首次授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自首次授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分股票期权在2021年授予，则行权期及各期行权时间安排与首次授予部分一致。若预留部分股票期权在2022年授予，则行权期及各期行权时间安排如下表所示：

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	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自预留授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自预留授予日起36个月后的首个交易日起至预留授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

（五）禁售期

本激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体如下：

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，公司董事会将收回其所得收益。

3、激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持实施细则》等相关规定。

4、在本激励计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《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，则其转让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》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

五、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

（一）行权价格

首次授予部分股票期权的行权价格为22.28元/股，即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以每股22.28元的价格购买1股公司A股普通股股票。

（二）行权价格的确定方法

首次授予部分股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1、本激励计划草案公布前1个交易日公司股票交易均价（前1个交易日A股股票交易总额/前1个交易日A股股票交易总量），为每股21.65元；

2、本激励计划草案公布前60个交易日的公司股票交易均价（前60个交易日A股股票交易总额/前60个交易日A股股票交易总量），为每股22.28元。

预留部分股票期权授予前，须召开董事会审议通过相关议案，预留部分股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1、预留部分股票期权授予董事会决议公布前1个交易日公司股票交易均价；

2、预留部分股票期权授予董事会决议公布前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之一。

六、股票期权的授予与行权条件

（一）授予条件

同时满足下列授予条件的，公司可向激励对象授予股票期权；反之，若下列任一授予条件未满足的，公司不得向激励对象授予股票期权。

1、本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。

2、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）中国证监会认定的其他情形。

（二）行权条件

行权期内，同时满足下列条件的，激励对象获授的股票期权方可行权：

1、本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。

2、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）中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第1条规定情形之一的，所有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注销。任一激励对象发生上述第2条规定情形之一的，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注销。

（三）公司层面业绩考核条件

本激励计划首次授予股票期权的行权考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次，达到下述业绩考核指标时，激励对象获授的股票期权方可行权。

首次授予的激励对象各年度业绩考核要求如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2020年经审计的净利润为基数，2021年的净利润扭亏为盈
第二个行权期	以2021年经审计的净利润为基数，2022年的净利润增长率不低于10%
第三个行权期	以2022年经审计的净利润为基数，2023年的净利润增长率不低于10%

注：上述"净利润"指标计算以未扣除本次及后续激励计划激励成本前的净利润，且以扣除非经常损益后的归属于母公司股东的净利润作为计算依据，下同。

若预留授予股票期权于2021年授出，预留授予股票期权的考核年度及各考核年度公司业绩考核目标与首次授予部分相同。

若预留授予股票期权于2022年授出，预留授予股票期权的考核年度为2022-2024年三个会计年度，各年度公司业绩考核目标如下：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2021年经审计的净利润为基数，2022年的净利润增长率不低于10%
第二个行权期	以2022年经审计的净利润为基数，2023年的净利润增长率不低于10%
第三个行权期	以2023年经审计的净利润为基数，2024年的净利润增长率不低于10%

各行权期内，公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当期已获授的股票期权不得行权，由公司注销。

（四）个人层面业绩考核条件

根据公司制定的《2021年股票期权激励计划考核实施管理办法》，董事会薪酬与考核委员会根据激励对象上一年度综合考评结果，将激励对象当年实际可行权的股票期权数量与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体如下：

考核结果（S）	S≥9分	8分≤S<9分	7分≤S<8分	S<7分
行权比例	100%	90%	80%	0

各行权期内，在完成公司层面业绩考核的前提下，激励对象个人当期实际行权数量=个人层面行权比例×个人当期计划行权额度。

激励对象考核当年未能行权的股票期权，由公司注销。

（五）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标的制定符合《管理办法》等法律、法规以及《公司章程》的有关规定，包括公司层面的业绩考核和激励对象个人层面的绩效考核两方面。

公司层面以净利润作为业绩考核指标，净利润指标是公司盈利能力及成长性的最终体现，能够树立较好地资本市场形象。本激励计划所设定的考核指标科学、合理，充分考虑了当前经营状况及未来战略发展规划等综合因素。

除公司层面的业绩考核之外，公司还设置了激励对象个人层面的绩效考核，个人考核指标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确定激励对象是否满足股票期权行权条件以及实际可行权的股票期权数量。

综上，本激励计划的考核指标制定具有科学性、合理性及可操作性。一方面，有利于充分调动激励对象的积极性和创造性，促进公司核心队伍的建设；另一方面，对激励对象起到良好的约束作用，为公司未来经营战略和目标的实现提供了坚实保障。

七、股票期权的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、分红派息或缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

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、股份拆细的比率（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、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。

3、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。

4、派息、增发

公司有派息或增发新股事项的，股票期权数量不做调整。

（二）股票期权行权价格的调整方法

若在行权前公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权的行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中：P为调整后的行权价格；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、股份拆细的比率。

2、配股

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

其中：P为调整后的行权价格；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公司总股本的比例）。

3、缩股

$P=P_0\div n$

其中：P为调整后的行权价格；P_0为调整前的行权价格；n为缩股比例。

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1。

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）股票期权的调整程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会审议通过关于调整行权价格、股票期权数量的议案。公司董事会根据上述规定调整股票期权授予数量或行权价格后，应按照有关规定及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。

八、股票期权的会计处理

按照《企业会计准则第11号——股份支付》相关规定，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）期权价值的计算方法

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》中的相关规定，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。

公司以Black-Scholes模型（B-S模型）作为定价模型计算股票期权的公允价值，于草案公告日对首次授予的1,280.50万份股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），总价值为2,825.81万元。具体参数选取如下：

1、标的股价：21.92元/股（假设授予日公司收盘价为21.92元/股）

2、有效期分别为：12个月、24个月、36个月（授予日至每期首个可行权日的期限）

3、历史波动率：21.94%、22.41%、24.32%（分别采用深证综指最近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年期存款基准利率）

（二）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，并最终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进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，假设授予日为2021年7月，本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予的股票期权数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2021年（万元）	2022年（万元）	2023年（万元）	2024年（万元）
1280.50	2,825.81	774.13	1,200.98	638.78	211.92

注1：上述预计结果并不代表本激励计划最终的会计成本。实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的股票期权数量有关。

注2：因实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

据初步测算，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，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。

第六章 股票期权的实施程序

一、股票期权的生效程序

（一）董事会薪酬与考核委员会拟订本激励计划，并提交董事会审议。

（二）董事会依法对股权激励计划作出决议，拟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，决议应当经全体非关联董事过半数通过；出席董事会的非关联董事人数不足三人的，董事会应当将该事项直接提交上市公司股东大会审议。董事会在审议通过本计划并履行公示、公告程序后，将本激励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、注销等工作。　（三）独立董事及监事会应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。独立董事或监事会认为有必要的，可以建议上市公司聘请独立财务顾问。

（四）公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，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。

（五）本激励计划经股东大会审议通过后方可实施。公司在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。监事会对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

（六）公司召开股东大会审议本激励计划时，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《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。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，其他股东的投票情况应当单独统计并予以披露。公司股东大会审议本激励计划时，拟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。

（七）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条件时，公司在规定时间内向激励对象授予股票期权。经股东大会授予后，董事会负责实施股票期权的授予、行权和注销等工作。

二、股票期权的授予程序

（一）本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司与激励对象签署《2021年股票期权授予协议》，以约定双方的权利义务关系。

（二）公司董事会确定授予日，授予日必须为交易日。公司监事会对股票期权授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

（三）公司在向激励对象授出权益前，董事会就股权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，独立董事及监事会同时发表明确意见。律师事务所对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所、独立财务顾问（如有）应当同时发表明确意见。

（四）股权激励计划经股东大会审议通过后，公司在60日内授予权益并完成公告、登记；有获授权益条件的，在条件成就后60日内授出权益并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施股权激励，自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。根据《管理办法》规定公司不得授出权益的期间不计算在60日内。预留权益的授予对象应当在本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。

公司授予权益前，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。

（五）公司董事会根据股东大会授权以及中国证监会、证券交易所、登记结算公司有关规定办理实施本激励计划的授予相关事宜。

三、股票期权的行权程序

（一）在激励对象行使权益前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。

（二）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。激励对象应向公司确认行权的数量和价格，并交付相应的购股款项。激励对象的行权申请经董事会确认后，由公司向证券交易所提出行权申请。

（三）公司提交的行权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。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工商变更登记手续；

（四）激励对象可对已行权的公司股票进行转让，但公司董事、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。

四、本激励计划的变更程序

（一）公司在股东大会审议通过本激励计划之前拟对其进行变更的，需经董事会审议通过。

（二）公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东大会审议决定，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。

公司应及时披露变更前后方案的修订情况对比说明，独立董事、监事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。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《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。

五、本激励计划的终止程序

（一）公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

（二）公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议通过。

（三）律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合《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。

（四）股东大会或董事会审议通过终止实施本激励计划，或者股东大会审议未通过本激励计划的，自有关决议公告之日起3个月内，公司不得再次审议股权激励计划。

第七章 公司及激励对象的权利与义务

一、公司权利与义务

（一）公司具有对本激励计划的解释和执行权，对激励对象进行绩效考核，未达到本激励计划所确定的行权条件，公司将按本激励计划规定取消激励对象尚未行权的股票期权。

（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，公司将取消激励对象尚未行权的股票期权。

（三）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，公司将取消激励对象尚未行权的股票期权。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

（四）公司不得为激励对象依股票期权激励计划获取有关股票期权提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

（五）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。

（六）公司应及时按照有关规定履行本激励计划信息披露等义务。

（七）公司应当根据本激励计划、中国证监会、证券交易所、登记结算公司等有关规定，积极为满足行权条件的激励对象按规定行权。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行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（八）法律、法规规定的其他相关权利义务。

二、激励对象权利与义务

（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）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（三）激励对象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。

（四）激励对象获授的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）激励对象在股票期权行权后转让股票时应遵守本激励计划及相关法律、法规、规范性文件的规定。

（六）激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

（七）法律、法规规定的其他相关权利义务。

第八章 公司或激励对象发生变化情形的处理

一、上市公司情况发生变化情形

（一）公司发生控制权变更、合并、分立等情形时，本股票期权激励计划不作变更，仍按照本激励计划执行。

（二）公司出现下列情形之一时，本激励计划即行终止，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废：

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。

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，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销。

激励对象获授期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。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，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化情形

（一）当激励对象出现下列情形之一时，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废：

1、违反国家法律法规、《公司章程》或公司内部管理规章制度的规定，或发生劳动合同约定的失职、渎职行为并严重损害公司利益或声誉，或给公司造成严重的直接或间接经济损失；

2、公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，由于受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密、违反保密承诺等损害公司利益、声誉等违法违纪行为，给公司造成损失；

3、因犯罪行为被依法追究刑事责任；

4、激励对象因成为有关法律规定的不能持有公司股票或不得参与本激励计划的人员；

5、单方面提出终止或解除与公司订立的劳动合同或聘用合同；

6、与公司订立的劳动合同或聘用合同期满，且个人要求不再续签；

7、因个人原因而致使公司提出解除或终止劳动合同或聘用合同；

8、公司裁员；

9、非因工原因导致丧失劳动能力而离职的；

10、非因工原因导致丧失民事行为能力的；

11、非因公原因死亡的；

12、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

13、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

14、因考核不合格或经认定不能胜任工作岗位，且经公司董事会批准的；

15、薪酬与考核委员会认定的其它情形。

（二）当激励对象出现以下情形之一时，其已满足行权条件但尚未行权的股票期权继续保留行权权利并在6个月内完成行权，其未获准行权的股票期权作废：

1、劳动合同或聘用合同到期后，双方协商一致不再续签或公司要求不再续签；

2、到法定年龄退休且退休后不接受公司返聘的；

3、经和公司协商一致提前解除劳动合同或聘用合同的；

4、因经营考虑，公司单方面终止或解除与激励对象订立的劳动合同或聘用合同的；

5、薪酬与考核委员会认定的其它情况。

（三）其他情形处理

1、激励对象职务发生变更，但仍担任公司的董事（不含独立董事）、主任级及以上管理职务，或者被公司委派到公司的子公司担任主任级及以上职务的，已获授的股票期权不作变更；

2、激励对象因工丧失劳动能力而离职的或因工丧失民事行为能力的，已行权的股票期权可按照本激励计划的规定，由激励对象正常行使权利；已获授但尚未行权的股票期权仍按规定的程序和时间行权，激励对象除不再受其个人绩效考核条件限制之外，其他行权条件仍继续有效；

3、激励对象因工死亡的，已行权的股票期权可按照本激励计划的规定，由激励对象的继承人正常行使权利；已获授但尚未行权的股票期权仍按规定的程序和时间行权，激励对象的继承人除不再受其个人绩效考核条件限制之外，其他行权条件仍继续有效；

4、激励对象在本激励计划有效期内退休，若公司返聘该等激励对象且激励对象接受公司返聘并继续在公司任职的，其因本激励计划获授的股票期权仍按照本激励计划规定的条件和程序行权；

5、其它未说明的情况由公司董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间在执行本激励计划及/或双方签订的股权激励协议的过程中，发生争议或纠纷的，双方应协商解决。若未能协商解决的，自争议或纠纷发生之日起60日内，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。

第九章 附则

1、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效；

2、本激励计划由公司董事会负责解释。

成都康弘药业集团股份有限公司董事会

2021年6月18日

证券代码：002773　　证券简称：康弘药业

成都康弘药业集团股份有限公司 2021年股票期权激励计划（草案）摘要

二〇二一年六月

声 明

本公司及全体董事、监事、高级管理人员保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

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》、《上市公司股权激励管理办法》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及成都康弘药业集团股份有限公司（以下简称"康弘药业"或"本公司"、"公司"）《公司章程》制订。

二、本激励计划所采用的激励形式为股票期权，其股票来源为康弘药业向激励对象定向发行公司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总计1,600.00万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额的91,946.40万股的1.74%，其中首次授予1,280.50万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额91,946.40万股的1.39%；预留319.50万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额91,946.40万股的0.35%，占本激励计划拟授予股票期权数量的19.97%。

激励对象获授的每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。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不超过公司股本总额的10%，本激励计划任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票累计不超过公司股本总额的1%。

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，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

预留部分将在本激励计划首次授予日起一年内授予。预留部分的授予由董事会提出，监事会核实，律师发表专业意见并出具法律意见书，公司在指定网站对包括激励份额、激励对象职务、授予价格等详细内容做出充分的信息披露后，按本激励计划的约定进行授予。

四、本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为22.28元/股。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、派息等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。　五、本激励计划首次授予的激励对象总人数为不超过421人，激励对象包括公司董事、中高层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（不包括独立董事、监事、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）。。

预留授予的激励对象在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内参照首次授予的标准确定。　六、本激励计划有效期为自股票期权授予之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过60个月。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（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。

八、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事、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。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，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。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

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或行使权益安排的，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，将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、自公司股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。若公司未能在60日内完成上述工作，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件。

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：

康弘药业、公司、本公司	指	成都康弘药业集团股份有限公司
激励计划、本激励计划、本计划	指	成都康弘药业集团股份有限公司2021年股票期权激励计划
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买公司一定数量股票的权利
激励对象	指	本次股票期权激励计划中获得股票期权的公司董事、中高层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（不包括独立董事、监事、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）
有效期	指	本激励计划股票期权的有效期为自股票期权授予之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销之日止
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
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	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本激励计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的价格和条件购买标的股票的行为
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
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据本激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《成都康弘药业集团股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元	指	人民币元

第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理人员及核心团队成员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和被激励对象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，按照收益与贡献对等原则，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》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。

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。

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。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会审议通过后，提交股东大会审议，并在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、监事会是本激励计划的监督机构，监督本激励计划的实施是否符合法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

四、独立董事应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东的利益发表独立意见，并就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

五、股东大会审议通过本激励计划之前拟变更本激励计划的，独立董事、监事会应当就变更后的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明确意见。

六、公司向激励对象授出权益前，董事会应当就股权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，独立董事、监事会应当同时发表明确意见。公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异的，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

七、激励对象行使权益前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。

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》、《管理办法》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。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为目前公司董事、中高层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（不包括独立董事、监事、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）。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划首次授予的激励对象总人数为不超过421人，激励对象包括公司董事、中高层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（不包括独立董事、监事、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）。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象均须在本激励计划的考核期内与公司或公司的控股子公司具有雇佣或劳务关系。

预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内按首次授予标准确定，经董事会提出，独立董事及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，公司在指定网站按要求及时准确披露该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。

（二）下列人员不得成为本次股权激励的激励对象：

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。

三、激励对象的确定与核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司将内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天，股东大会召开日期不得早于公示期的结束日。

（二）公司监事会对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司将在股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励对象名单的公示情况说明及核查意见。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 本激励计划具体内容

一、股票期权的来源

本激励计划的标的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。

二、股票期权的数量

本激励计划拟向激励对象授予股票期权数量总计1,600.00万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额91,946.40万股的1.74%，其中首次授予1,280.50万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额的91,946.40万股的1.39%；预留319.50万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的91,946.40万股的0.35%，占本激励计划拟授予股票期权数量的19.97%。

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不超过公司股本总额的10%，本激励计划任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票累计不超过公司股本总额的1%。　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，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

三、股票期权的分配情况

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	获授股票期权数量（万股）	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
殷劲群	董事、副总裁	50	3.13%	0.05%
CHENSU	董事、副总裁	50	3.13%	0.05%
钟建军	副总裁、财务总监、董事会秘书	50	3.13%	0.05%
倪静	副总裁	35	2.19%	0.04%
XIAO FENG	副总裁	30	1.88%	0.03%
QUN KEVIN FANG	副总裁	30	1.88%	0.03%
小计		245.00	15.31%	0.27%
其他人员415人		1,035.50	64.72%	1.13%
首次授予部分合计		1,280.50	80.03%	1.39%
预留		319.50	19.97%	0.35%
合计		1,600.00	100.00%	1.74%

注：1、本激励计划的激励对象中没有公司独立董事、监事、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父母、配偶、子女的情形。

2、以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

激励对象钟建军、钟建蓉、钟建丽作为公司实际控制人的近亲属，需经股东大会表决通过（股东大会投票表决时关联股东回避表决）后参与本激励计划。

四、本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

（一）有效期

本激励计划的有效期为自股票期权授予之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销之日止，不超过60个月。

（二）授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。若公司未能在60日内完成上述工作，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。

（三）等待期

首次授予的股票期权和预留部分的股票期权等待期为分别自授予日起12个月、24个月、36个月。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

（四）可行权日

1、在本激励计划经股东大会通过后，授予的股票期权自等待期满后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：　（1）公司定期报告公告前30日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前30日起算，至公告前1日；

（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衍生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2个交易日内；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其它期间。

2、在行权期内，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权。

本激励计划首次授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

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	自首次授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自首次授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自首次授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分股票期权在2021年授予，则行权期及各期行权时间安排与首次授予部分一致。若预留部分股票期权在2022年授予，则行权期及各期行权时间安排如下表所示：

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	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自预留授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自预留授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

（五）禁售期

本激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体如下：

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，公司董事会将收回其所得收益。

3、激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持实施细则》等相关规定。

4、在本激励计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《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，则其转让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》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

五、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

（一）行权价格

首次授予部分股票期权的行权价格为22.28元/股，即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以每股22.28元的价格购买1股公司A股普通股股票。

（二）行权价格的确定方法

首次授予部分股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1、本激励计划草案公布前1个交易日公司股票交易均价（前1个交易日A股股票交易总额/前1个交易日A股股票交易总量），为每股21.65元；

2、本激励计划草案公布前60个交易日的公司股票交易均价（前60个交易日A股股票交易总额/前60个交易日A股股票交易总量），为每股22.28元。

预留部分股票期权授予前，须召开董事会审议通过相关议案，预留部分股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1、预留部分股票期权授予董事会决议公布前1个交易日公司股票交易均价；

2、预留部分股票期权授予董事会决议公布前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之一。

六、股票期权的授予与行权条件

（一）授予条件

同时满足下列授予条件的，公司可向激励对象授予股票期权；反之，若下列任一授予条件未满足的，公司不得向激励对象授予股票期权。

1、本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。

2、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）中国证监会认定的其他情形。

（二）行权条件

行权期内，同时满足下列条件的，激励对象获授的股票期权方可行权：

1、本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。

2、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）中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第1条规定情形之一的，所有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注销。任一激励对象发生上述第2条规定情形之一的，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注销。

（三）公司层面业绩考核条件

本激励计划首次授予股票期权的行权考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次，达到下述业绩考核指标时，激励对象获授的股票期权方可行权。

首次授予的激励对象各年度业绩考核要求如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2020年经审计的净利润为基数，2021年的净利润扭亏为盈
第二个行权期	以2021年经审计的净利润为基数，2022年的净利润增长率不低于10%
第三个行权期	以2022年经审计的净利润为基数，2023年的净利润增长率不低于10%

注：上述"净利润"指标计算以未扣除本次及后续激励计划激励成本前的净利润，且以扣除非经常损益后的归属于母公司股东的净利润作为计算依据，下同。

若预留授予股票期权于2021年授出，预留授予股票期权的考核年度及各考核年度公司业绩考核目标与首次授予部分相同。

若预留授予股票期权于2022年授出，预留授予股票期权的考核年度为2022-2024年三个会计年度，各年度公司业绩考核目标如下：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2021年经审计的净利润为基数，2022年的净利润增长率不低于10%
第二个行权期	以2022年经审计的净利润为基数，2023年的净利润增长率不低于10%
第三个行权期	以2023年经审计的净利润为基数，2024年的净利润增长率不低于10%

各行权期内，公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当期已获授的股票期权不得行权，由公司注销。

（四）个人层面业绩考核条件

根据公司制定的《2021年股票期权激励计划考核实施管理办法》，董事会薪酬与考核委员会根据激励对象上一年度综合考评结果，将激励对象当年实际可行权的股票期权数量与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体如下：

考核结果（S）	S≥9分	8分≤S<9分	7分≤S<8分	S<7分
行权比例	100%	90%	80%	0

各行权期内，在完成公司层面业绩考核的前提下，激励对象个人当期实际行权数量=个人层面行权比例×个人当期计划行权额度。

激励对象考核当年未能行权的股票期权，由公司注销。

（五）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标的制定符合《管理办法》等法律、法规以及《公司章程》的有关规定，包括公司层面的业绩考核和激励对象个人层面的绩效考核两方面。

公司层面以净利润作为业绩考核指标，净利润指标是公司盈利能力及成长性的最终体现，能够树立较好地资本市场形象。本激励计划所设定的考核指标科学、合理，充分考虑了当前经营状况及未来战略发展规划等综合因素。

除公司层面的业绩考核之外，公司还设置了激励对象个人层面的绩效考核，个人考核指标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确定激励对象是否满足股票期权行权条件以及实际可行权的股票期权数量。

综上，本激励计划的考核指标制定具有科学性、合理性及可操作性。一方面，有利于充分调动激励对象的积极性和创造性，促进公司核心队伍的建设；另一方面，对激励对象起到良好的约束作用，为公司未来经营战略和目标的实现提供了坚实保障。

七、股票期权的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、分红派息或缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

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、股份拆细的比率（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、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。

3、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。

4、派息、增发

公司有派息或增发新股事项的，股票期权数量不做调整。

（二）股票期权行权价格的调整方法

若在行权前公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权的行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中：P为调整后的行权价格；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、股份拆细的比率。

2、配股

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

其中：P为调整后的行权价格；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公司总股本的比例）。

3、缩股

$P=P_0\div n$

其中：P为调整后的行权价格；P_0为调整前的行权价格；n为缩股比例。

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1。

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）股票期权的调整程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会审议通过关于调整行权价格、股票期权数量的议案。公司董事会根据上述规定调整股票期权授予数量或行权价格后，应按照有关规定及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。

八、股票期权的会计处理

按照《企业会计准则第11号——股份支付》相关规定，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）期权价值的计算方法

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》中的相关规定，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。

公司以Black-Scholes模型（B-S模型）作为定价模型计算股票期权的公允价值，于草案公告日对首次授予的1,280.50万份股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），总价值为2,825.81万元。具体参数选取如下：

1、标的股价：21.92元/股（假设授予日公司收盘价为21.92元/股）

2、有效期分别为：12个月、24个月、36个月（授予日至每期首个可行权日的期限）

3、历史波动率：21.94%、22.41%、24.32%（分别采用深证综指最近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年期存款基准利率）

（二）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，并最终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进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，假设授予日为2021年7月，本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予的股票期权数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2021年（万元）	2022年（万元）	2023年（万元）	2024年（万元）
1280.50	2,825.81	774.13	1,200.98	638.78	211.92

注1：上述预计结果并不代表本激励计划最终的会计成本。实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的股票期权数量有关。

注2：因实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

据初步测算，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，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。

第六章 公司或激励对象发生变化情形的处理

一、上市公司情况发生变化情形

（一）公司发生控制权变更、合并、分立等情形时，本股票期权激励计划不作变更，仍按照本激励计划执行。

（二）公司出现下列情形之一时，本激励计划即行终止，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废：

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。

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，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销。

激励对象获授期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。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，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化情形

（一）当激励对象出现下列情形之一时，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废：

1、违反国家法律法规、《公司章程》或公司内部管理规章制度的规定，或发生劳动合同约定的失职、渎职行为并严重损害公司利益或声誉，或给公司造成严重的直接或间接经济损失；

2、公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，由于受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密、违反保密承诺等损害公司利益、声誉等违法违纪行为，给公司造成损失；

3、因犯罪行为被依法追究刑事责任；

4、激励对象因成为有关法律规定的不能持有公司股票的人员或不得参与本激励计划的人员；

5、单方面提出终止或解除与公司订立的劳动合同或聘用合同；

6、与公司订立的劳动合同或聘用合同期满，且个人要求不再续签；

7、因个人原因而致使公司提出解除或终止劳动合同或聘用合同；

8、公司裁员；

9、非因工原因导致丧失劳动能力而离职的；

10、非因工原因导致丧失民事行为能力的；

11、非因公原因死亡的；

12、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

13、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

14、因考核不合格或经认定不能胜任工作岗位，且经公司董事会批准的；

15、薪酬与考核委员会认定的其它情形。

（二）当激励对象出现以下情形之一时，其已满足行权条件但尚未行权的股票期权继续保留行权权利并在6个月内完成行权，其未获准行权的股票期权作废：

1、劳动合同或聘用合同到期后，双方协商一致不再续签或公司要求不再续签；

2、到法定年龄退休且退休后不接受公司返聘的；

3、经和公司协商一致提前解除劳动合同或聘用合同的；

4、因经营考虑，公司单方面终止或解除与激励对象订立的劳动合同或聘用合同的；

5、薪酬与考核委员会认定的其它情况。

（三）其他情形处理

1、激励对象职务发生变更，但仍担任公司的董事（不含独立董事）、主任级及以上管理职务，或者被公司委派到公司的子公司担任主任级及以上职务的，已获授的股票期权不作变更；

2、激励对象因工丧失劳动能力而离职的或因工丧失民事行为能力的，已行权的股票期权可按照本激励计划的规定，由激励对象正常行使权利；已获授但尚未行权的股票期权仍按规定的程序和时间行权，激励对象除不再受其个人绩效考核条件限制之外，其他行权条件仍继续有效；

3、激励对象因工死亡的，已行权的股票期权可按照本激励计划的规定，由激励对象的继承人正常行使权利；已获授但尚未行权的股票期权仍按规定的程序和时间行权，激励对象的继承人除不再受其个人绩效考核条件限制之外，其他行权条件仍继续有效；

4、激励对象在本激励计划有效期内退休，若公司返聘该等激励对象且激励对象接受公司返聘并继续在公司任职的，其因本激励计划获授的股票期权仍按照本激励计划规定的条件和程序行权；

5、其它未说明的情况由公司董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间在执行本激励计划及/或双方签订的股权激励协议的过程中，发生争议或纠纷的，双方应协商解决。若未能协商解决的，自争议或纠纷发生之日起60日内，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。

第七章 附则

1、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效；

2、本激励计划由公司董事会负责解释。

成都康弘药业集团股份有限公司董事会

2021年6月18日