

证券代码：831193

证券简称：新健康成

主办券商：华安证券

四川新健康成生物股份有限公司

2021 年股票期权激励计划（草案）



主办券商



- 2021 年 1 月 -

声明

本公司及董事、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。

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

1、《四川新健康成生物股份有限公司 2021 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）系依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《非上市公司监督管理办法》、《非上市公司监管指引第 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、法规、规范性文件以及《四川新健康成生物股份有限公司章程》制定。

2、本激励计划遵循“公司自主决定、员工自愿参与”的原则，不存在摊派、强行分配等强制员工参与股票期权激励计划的情形。

3、本激励计划所采用的激励形式为股票期权，其股票来源为四川新健康成生物股份有限公司（以下简称“公司”或“新健康成”）向激励对象发行公司普通股。

4、本激励计划的激励对象不存在《非上市公司监管指引第 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。

本激励计划拟向激励对象授予 2,000,000 份股票期权，涉及的标的股票种类为普通股，占本激励计划公告日公司股本总额 65,665,715 股的 3.0457%。本激励计划的预留期权为 112,000 份，占公司当前总股本的比例为 0.1706%，预留部分占本次期权授予总额的 5.60%。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%。

在触发行权条件的前提下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在可行权日以行权价格购买 1 股公司股票的权利。若激励对象不在规定的时间内行权，则视为放弃本次激励股份。

在本激励计划公告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、股票拆细或缩配、配股等事宜，股票期权的数量及所涉及标的股票总数将做相应的调整。

5、本激励计划授予的股票期权的行权价格为 10.70 元/股。在本激励计划草案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、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整，但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。

6、本激励计划拟授予的首期激励对象为不超过 46 名公司董事、高级管理人员和核心员工（预留期权的激励对象另行确定，不含在内）。其中核心员工的认定还需要由公司董事会提名并经过公示后，由公司监事会、职工代表大会和股东大会审议通过后认定。

7、本激励计划有效期为股票期权授予日起至所有股票期权行权或注销之日止，最长不超过 48 个月。首次授予的股票期权自本期激励计划授予日起满 12 个月后，激励对象应在未来 36 个月内分三期行权。

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

9、本激励计划的实施将不会导致公司股权分布不符合全国中小企业股份转让系统挂牌转让条件要求，不会导致公司控股股东、实际控制人发生变化。

10、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

目录

第一章 释义	1
第二章 股权激励计划的目的	2
第三章 股权激励计划的管理机构	3
第四章 激励对象的确定依据和范围	3
第五章 股权激励计划拟授出的权益情况	6
第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况	7
第七章 激励计划的有效期，股票期权的授予日、可行权日、行权有效期和行权安排	9
第八章 股票期权的行权价格及确定方法	12
第九章 激励对象授予权益、行使权益的条件	14
第十章 股权激励计划的调整方法	18
第十一章 股权激励的会计处理	20
第十二章 股权激励计划的相关程序	22
第十三章 公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行	25
第十四章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	28
第十五章 公司与激励对象各自的权利义务	29
第十六章 附则	31

第一章 释义

释义项目		释义
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
公司、新健康成	指	四川新健康成生物股份有限公司
股权激励计划、本激励计划、本计划	指	四川新健康成生物股份有限公司 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本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权的公司董事、高级管理人员及核心员工
授予日	指	公司向激励对象授予权益的日期，授予日必须为交易日
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
行权条件	指	根据股权激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
主办券商、华安证券	指	华安证券股份有限公司
《公司章程》	指	《四川新健康成生物股份有限公司章程》
《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）》

第二章 股权激励计划的目的及基本原则

一、股权激励计划的目的

（一）完善公司治理结构，进一步建立和健全公司的长效激励机制，吸引、激励和稳定公司的管理团队以及核心人才；

（二）充分调动公司管理层及员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和管理层、员工利益结合在一起，增强公司凝聚力；

（三）激发公司核心员工的使命感和归属感，提高公司可持续发展的能力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

公司未同时实施其他股权激励计划以及其他长期激励机制。

二、股权激励计划的基本原则

（一）依法合规原则

公司实施股权激励计划，应当严格按照法律、行政法规的规定履行程序，真实、准确、完整、及时地实施信息披露。任何人不得利用股权激励计划进行内幕交易、操纵证券市场等证券欺诈行为。

（二）自愿参与原则

公司实施股权激励计划应当遵循公司自主决定、员工自愿参加的原则，公司不得以摊派、强行分配等方式强制员工参加股权激励计划。

（三）风险自担原则

股权激励计划参与者盈亏自负、风险自担，与其他投资者权益平等。

第三章 股权激励计划的管理机构

一、公司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决定及办理。

二、公司董事会是本激励计划的执行管理机构，负责拟定和修订本激励计划，报股东大会审批，并在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、公司监事会是本激励计划的监督机构，负责审核激励对象名单，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规和部门规章进行监督。

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

本激励计划的激励对象根据《公司法》、《证券法》、《公众公司办法》、《监管指引第6号》等有关法律、法规和规范性文件，以及《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或者证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近 12 个月内被证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3、最近 12 个月内被证监会及其派出机构给予行政处罚或者采取市场禁入措施的；
- 4、被中国证监会及其派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间的；
- 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新三板挂牌公司或者上市公司股权激励的；

7、中国证监会认定的其他不得成为激励对象的。

（二）激励对象确定的职务依据

本次股权激励对象的职务为公司的董事、高级管理人员及核心员工，与实施股权激励计划的目的相符合。

激励对象须在本次股权激励计划规定的等待期及行权期内于公司全职工作、领取薪酬，并签订劳动合同。

其中，董事须经公司股东大会选举产生；高级管理人员须由公司董事会聘任；核心员工是指对公司研发、经营业绩和未来发展有直接影响的核心业务、技术和管理岗位的公司中高级管理人员和业务骨干，由公司董事会提名并经过公示后，由公司监事会、职工代表大会和股东大会审议通过后认定。

二、激励对象的范围

本次激励计划的首期激励对象为公司的董事、高级管理人员及核心员工，共计 46 人，占公司 2020 年末全部员工人数 294 人的 15.65%。

本次激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事。

本次激励计划包括公司控股股东、实际控制人，不包括其配偶、父母、子女。公司控股股东、实际控制人为王大平，其在公司担任董事长、战略委员会主任委员、提名委员会委员等职务，对公司的战略方向、经营发展、人才培养等起着关键作用，将其纳入激励对象范围，有利于公司长期可持续发展，符合相关规定要求且具有合理性和必要性。

本次激励计划存在预留权益。预留激励对象的确定标准与本激励计划的激励对象的确定依据保持一致。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、特殊情形说明

（一）公司未发生以下任一情形：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近 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。

(二) 激励对象不存在以下任一情形：

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、高级管理人员情形的；

3、最近 12 个月内被中国证监会及其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。

四、激励对象的核实

(一) 公司董事会审议通过本激励计划后，公司将通过公司内部办公系统公示栏公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

(二) 本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。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。

(三) 经股东大会审议通过的激励计划实施时，监事会应当对股票期权授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

第五章 股权激励计划拟授出的权益情况

一、激励计划拟授出的权益形式

公司本次激励计划采取的激励形式为股票期权。

二、股权激励计划的股份来源及种类

公司本次股权激励计划的股票来源为公司向激励对象发行的公司股票。公司拟发行的股票种类为人民币普通股。

三、股权激励计划的股票期权数量及占公司股份总额的比例

本股权激励计划拟向激励对象授予 2,000,000 份股票期权，涉及的标的股票种类为普通股，占本次股权激励计划公告日公司股本总额 65,665,715 股的 3.0457%。其中首次授予 1,888,000 份，占本激励计划草案公告时公司股本总额 65,665,715 股的 2.8752%；预留 112,000 份，占本激励计划草案公告时公司股本总额 65,665,715 股的 0.1706%，预留部分占本次授予权益总额的 5.60%。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%。

预留部分将在本股权激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确预留权益的授予对象，超过 12 个月未明确激励对象的，本激励计划的预留权益失效。

在触发行权条件的前提下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在可行权日以行权价格购买 1 股公司股票的权利。若激励对象不在规定的时间内行权，则视为放弃本次激励股份。

在本激励计划公告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、股票拆细或缩配、配股等事宜，股票期权的数量及所涉及标的股票总数将做相应的调整。

第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况

一、激励对象名单及拟授出权益分配情况

序号	姓名	职务	拟获授股票期权数量（份）	占授出股票期权总数的比例	占目前总股本的比例
1	林源	总经理，兼研发总监	350,000	17.50%	0.53%
2	谭韬	董事、副总经理	260,000	13.00%	0.40%
3	张毅硕	营销总监	125,000	6.25%	0.19%
4	蒋明君	智检试剂研发总监	100,000	5.00%	0.15%
5	王大平	董事长	80,000	4.00%	0.12%
6	唐金鑫	POCT 仪器研发总监	45,000	2.25%	0.07%
7	蒲建文	生化试剂研发经理	45,000	2.25%	0.07%
8	张建	生化仪器研发总监	45,000	2.25%	0.07%
9	郭建娟	生化仪器研发经理	45,000	2.25%	0.07%
10	陈川	董事、董事会秘书	40,000	2.00%	0.06%
11	魏昕丰	财务总监	40,000	2.00%	0.06%
12	郑寒	销售部经理	40,000	2.00%	0.06%
13	王富	省区经理	40,000	2.00%	0.06%
14	赖心美	财务部经理	40,000	2.00%	0.06%
15	张宇	制造运营总监	40,000	2.00%	0.06%
16	张良	生产总监	40,000	2.00%	0.06%
17	蒋西	客服部经理	30,000	1.50%	0.05%
18	王锦	采购部经理	30,000	1.50%	0.05%
19	李好	销售经理	20,000	1.00%	0.03%
20	邢智涛	大区经理	20,000	1.00%	0.03%
21	朱学梅	省区经理	20,000	1.00%	0.03%
22	殷勇	省区经理	20,000	1.00%	0.03%
23	李学锐	项目主管	20,000	1.00%	0.03%
24	李晟	项目主管	20,000	1.00%	0.03%
25	李蒙蒙	项目主管	20,000	1.00%	0.03%
26	陈建波	项目主管	20,000	1.00%	0.03%
27	林婷婷	项目主管	20,000	1.00%	0.03%
28	陈邦奇	项目主管	20,000	1.00%	0.03%
29	张丹	人力资源部经理	20,000	1.00%	0.03%
30	陈卫	公共事务部总监	20,000	1.00%	0.03%
31	李欢	行政管理部经理	20,000	1.00%	0.03%

32	李治城	仪器生产部经理，兼工艺部经理	20,000	1.00%	0.03%
33	魏流敏	试剂质管部经理	20,000	1.00%	0.03%
34	寸国玉	商务主管	15,000	0.75%	0.02%
35	石彩娟	项目负责人	15,000	0.75%	0.02%
36	曹雪东	物流部经理	15,000	0.75%	0.02%
37	王发智	试剂质量主管	12,000	0.60%	0.02%
38	罗世东	仪器质量主管	12,000	0.60%	0.02%
39	刘刚	试剂生产部副经理	12,000	0.60%	0.02%
40	谭龙	试剂生产部主管	12,000	0.60%	0.02%
41	刘玥	省区经理	10,000	0.50%	0.02%
42	陈福军	区域客服主管	10,000	0.50%	0.02%
43	史宁宁	区域客服主管	10,000	0.50%	0.02%
44	羊志华	区域客服主管	10,000	0.50%	0.02%
45	李国兵	仪器售后主管	10,000	0.50%	0.02%
46	刘浩杰	区域客服主管	10,000	0.50%	0.02%
47	预留权益		112,000	5.60%	0.17%
合计			2,000,000	100.00%	3.05%

注 1：王大平、谭韬、陈川系公司董事；林源、谭韬、魏昕丰、陈川系公司高级管理人员；

注 2：蒋明君、张毅硕、张宇、唐金鑫、郭建娟、张良、张丹、陈卫、蒲建文、邢智涛、魏流敏、李学锐、赖心美、林婷婷、李治城，合计 15 人，已经公司 2020 年第五次临时股东大会审议通过认定为公司核心员工。

注 3：除上述董事、高级管理人员及核心员工外的 26 人认定为公司核心员工，已经公司第三届董事会第十三次会议审议通过，尚需向全体员工公示并征求意见，在公示期满后由监事会发表明确意见并经公司股东大会审议。

二、相关说明

本激励计划拟向激励对象授予 2,000,000 份股票期权，其中预留股票期权 112,000 份，预留比例不超过本次股权激励计划拟授予权益数量的 20%。

第七章 激励计划的有效期、股票期权的授予日、可行权日、行权有效期和行权安排

一、激励计划的有效期

本股权激励计划的有效期为股票期权授予激励对象之日起至所有股票期权行权完毕或者注销之日止，最长不超过 48 个月。

二、激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，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，公司将按照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。如公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本次股权激励计划，未授予的股票期权失效。

公司不得在下列期间内对激励对象授出权益：

（一）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；

（二）公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；

（三）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；

（四）中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

如公司董事、高级管理人员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。

三、激励计划的等待期

股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段为等待期，激励对象获授的各批次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等待期分别为 12 个月、24 个月、36 个月。预留授予的股票期权等待期与首次授予相同。

等待期内不可以行权，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、激励计划的可行权及行权安排

本次激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，可行权日必须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：

（一）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；

（二）公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；

（三）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；

（四）公司在申报股转公司精选层公开发行审核期间至在精选层挂牌后 10 个交易日内；

（五）中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，股票期权行权期行权时间安排如下：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自本次激励计划授予日起 12 个月后的首个交易日起至 授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自本次激励计划授予日起 24 个月后的首个交易日起至 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	自本次激励计划授予日起 36 个月后的首个交易日起至 授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%
--------	--	-----

本激励计划预留的股票期权若在 2021 年授出，则行权安排与首次授予相同。若预留的股票期权在 2022 年授出，则预留部分的股票期权行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自本次激励计划授予日起 24 个月后的首个交易日起至 授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自本次激励计划授予日起 36 个月后的首个交易日起至 授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象必须在每期行权期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权，由公司注销。若符合行权条件，但未在上述行权期内全部行权的该部分股票期权（未行权部分）由公司注销。

五、禁售期

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，本股权激励计划关于股份限售的具体规定如下：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在下列期间内不得买卖公司股票：

- 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。

（二）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。

（三）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归公司所有，公司董事会将收回其所得收益。

（四）若新健康成申请向不特定合格投资者公开发行股票并在精选层挂牌，激励对象需遵守其在新健康成申请向不特定合格投资者公开发行股票并在精选层挂牌期间所签署的任何声明/承诺/说明，并在新健康成在精选层挂牌后需遵守证监会、全国股转公司对精选层挂牌公司股权转让的所有限制性规定。

（五）若新健康成申请首次公开发行或实施精选层转板，则还需遵守证监会、上海/深圳证券交易所有关股权转让的限制性规定。

（六）在本次股权激励计划的有效期内，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，则该部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

第八章 股票期权的行权价格及确定方法

一、股票期权的行权价格

本股权激励计划的股票期权行权价格为每份 10.70 元。即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其行权期内以每份 10.70 元购买 1 股公司股票的权利。

二、行权价格的确定方式

（一）确定方法

首次授予的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、审议本次股权激励计划草案董事会召开前 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 9.10 元；

2、审议本次股权激励计划草案董事会召开前 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 9.03 元；

3、审议本次股权激励计划草案董事会召开前 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），即每股 10.65 元。

（二）定价方式的合理性说明

公司自 2015 年 8 月 20 日起，一直采用做市交易方式进行交易。截至公司第三届董事会第十三次会议召开日（2021 年 1 月 18 日），公司股票做市商数量为 7 家，公司股东人数超过 150 人，公众化程度较高；自 2020 年 1 月 1 日至 2021 年 1 月 15 日（董事会召开前一个交易日），合计 253 个交易日，公司有交易的交易日数量为 194 日，占总交易日的 76.68%，属于新三板市场股票交易较为活跃的公司；公司二级市场交易股东均为市场合格投资者，为自主交易。公司股票二级市场交易价格具有连续性，二级市场股票交易价格相对公允。

截至审议本股权激励计划的董事会会议召前一交易日（2021 年 1 月 15 日）收盘价为 9.10 元/股，当日成交均价为 9.10 元/股，成交数量 2,000 股，成交金额 1.82 万元。前 20 个交易日（2020 年 12 月 18 日至 2021 年 1 月 15 日）二级市场交易均价为 9.03 元/股，成交数量 187,055 股，成交金额 168.82 万元。前 60 个交易日（2020 年 10 月 23 日至 2021 年 1 月 15 日）二级市场交易均价为 10.65 元/股，成交数量 918,665 股，成交金额 978.46 万元。

首次授予的股票期权行权价格是根据本激励计划草案公布前 1 个交易日、前 20 个交易日、前 60 个交易日的公司股票交易均价确定市场参考价。首次授予的股票期权行权价格为 10.70 元，不低于公司审议本次股权激励计划董事会会议召开日前 1 个交易日、前 20 个交易日、前 60 个交易日二级市场交易均价，且不低于股票票面金额。

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，有利于公司持续发展，不存在损害股东利益的情形。

三、预留部分股票期权的行权价格及确定方法

预留股票期权在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。预留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：

- （一）预留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；
- （二）预留股票期权授予董事会决议公布前 20 个交易日/60 个交易日公司股票交易均价。

第九章 激励对象授予权益、行使权益的条件

一、授予权益的条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权。

（一）公司未发生以下任一情形：

- 1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- 2、最近一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、在全国股转系统挂牌后最近 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、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) 激励对象未发生以下任一情形：

1、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构或股转公司、证券交易所宣布为不适当人选的；

2、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；

3、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；

4、法律法规规定不得参与公司股权激励的；

5、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：

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证监会及其派出机构行政处罚的；

3、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、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证监会及其派出机构立案调查等情形；

5、法律法规规定新三板挂牌公司或者上市公司不得实行股权激励的情形；

6、证监会、证券交易所或全国股转公司认定的不得实行股权激励计划的其他情形。

(二) 激励对象未发生本激励计划“第九章 激励对象授予权益、行使权益的条件”之“(二) 激励对象未发生以下任一情形”中的情形。

公司发生上述第(一)条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第(二)条规定情形之一的，该激励对象根据本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) 考核指标

1、公司业绩指标

本激励计划首次授予部分的行权考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，分三个考核期，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	公司业绩考核指标
第一个行权期	以 2020 年公司经审计的净利润为基数，经审计归属于挂牌公司股东的净利润增长率不低于 20%
第二个行权期	以 2020 年公司经审计的净利润为基数，经审计归属于挂牌公司股东的净利润增长率不低于 44%
第三个行权期	以 2020 年公司经审计的净利润为基数，经审计归属于挂牌公司股东的净利润增长率不低于 72.8%

注 1：以上指标均为公司经审计的归属于公司股东的净利润（扣除非经常性损益前后孰低者），且不考虑股权激励计划产生的股份支付费用对净利润的影响。

注 2：上述业绩指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

预留的股票期权若在 2021 年授出，则考核与首次相同；若在 2022 年授出，则业绩考核目标如下表所示：

行权期	公司业绩考核指标
第一个行权期	以 2020 年公司经审计的净利润为基数，经审计归属于挂牌公司股东的净利润增长率不低于 44%

第二个行权期	以 2020 年公司经审计的净利润为基数，经审计归属于挂牌公司股东的净利润增长率不低于 72.8%
--------	---

注 1：以上指标均为公司经审计的归属于公司股东的净利润（扣除非经常性损益前后孰低者），且不考虑股权激励计划产生的股份支付费用对净利润的影响。

注 2：上述业绩指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

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年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、个人绩效指标

激励对象在等待期内及行权时须持续在岗，且没有出现以下情形：

- （1）严重违纪行为（参见《公司员工手册》奖惩制度章节）；
- （2）自行辞职，或因个人原因被公司解除劳动合同的；
- （3）行权期上一年度，激励对象所属部门整体绩效考核不合格的（或个人绩效考核为不合格的）；
- （4）存在不得成为激励对象的情形。

未能满足上述个人考核指标的激励对象，考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

3、考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩指标与个人层面绩效考核。

为了更好的激励和调动公司管理层和核心骨干的积极性，增强公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，经过合理预测，本次股权激励计划选取经审计的归属于公司股东的净利润作为公司业绩指标，该指标能够反映公司主营业务的经营情况和

盈利能力，是企业成长性的最终体现。公司所设定的考核目标是充分考虑了公司目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，指标设定合理、科学。

除此之外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，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评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

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。

第十章 股权激励计划的调整方法

一、股票期权数量的调整方法

在激励对象行权前，公司如发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、增发等事项，激励对象获授的股票期权数量应进行如下调整：

（一）资本公积转增股本、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 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利的比率（即每股股票经转增、送股后增加的股票数量）；Q 为调整后的股票期权数量。

（二）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：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。

（四）增发

公司在增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

在激励对象行权前，公司如发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息、增发等事项，未行权的股票期权的行权价格应进行调整，但调整后的期权行权价格不得为负，且不得低于每股净资产。

具体调整方法如下：

（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：P₀ 为调整前的行权价格；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利的比率；P 为调整后的行权价格。

（二）配股

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

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股份公司总股本的比例）；P 为调整后的行权价格。

（三）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。

（四）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 仍须为正数。

（五）增发

公司在增发新股的情况下，股票期权行权价格不做调整。

三、股权激励计划的调整程序

当出现前述情况时，公司股东大会授权公司董事会依据本次股权激励计划列明的原因调整股票期权数量和行权价格。因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的，应经公司董事会作出决议并经股东大会审议批准。

第十一章 股权激励的会计处理

一、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。具体处理如下：

1、授予日会计处理：由于授予日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授予日采用 Black-Scholes 期权定价模型确定股票期权在授予日的公允价值；

公司选择 Black-Scholes 模型计算股票期权的公允价值，具体参数选取如下：

参数	取值	确定原因
公允价值 S	9.03	以 2021 年 1 月 15 日往前 20 个交易日的均价 9.03 元作为公允价值进行测算

行权价格	10.70	根据《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》期权激励行权价格原则上不得低于有效的市场参考价
有效期	1年、2年、3年	期权授予登记完成日至每期首个可行权日的期限。
历史波动率	近12个月 31.52% 近24个月 27.61% 近36个月 28.45%	万德证监会体外诊断指数（884880.WI）最近一年、两年和三年的波动率（截至2021年1月15日）
无风险利率	1.50%、2.10%、2.75%	中国人民银行制定的金融机构一年期、两年期、三年期存款基准利率。
股息率d	1.55%	公司最近三年平均股息率，根据最近三年每股转增、现金分红（复权后）以及最新公允价值计算。

2、等待期会计处理：公司在等待期内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，按照股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入资本公积中的其他资本公积；

3、可行权日之后会计处理：不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整；

4、行权日会计处理：在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“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，按照会计准则及相关规定处理。

二、预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

本次股权激励适用股份支付会计政策，将按照股票期权授予日的公允价值，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。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设授予日为2021年2月，则2021年-2024年股票期权成本摊销情况测算（不包括预留期权部分）见下表：

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)
188.80	173.70	79.73	57.90	33.45	2.62

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，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但不会直接减少公司净资产，也不会影响公司现金流。若考虑股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发激励对象的积极性，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。

本预测数是在一定的参数取值和定价模型的基础上计算的，实际股权激励成本将根据董事会确定授予日后各参数取值的变化而变化。公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响，具体对财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

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。

第十二章 股权激励计划的相关程序

一、股权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，负责实施股票期权的授予、行权和注销工作。

（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。同时监事会及独立董事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，必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。经股东大会授权后，董事会负责实施股票期权的授予、行权和注销。

二、股票期权的授予程序

（一）公司与激励对象签署《股权激励授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

（二）公司在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授予权益条件是否成就进行审议，监事会、独立董事和主办券商应当发表明确意见。

（三）股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内授予权益并完成公告、登记；有授予权益条件的，应当在条件成就后 60 日内授出权益并完成公告、登记。挂牌公司未能在 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。

（四）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。

三、股票期权的行权程序

（一）在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当在股权激励计划规定的股票期权的行权条件得到满足后 5 个交易日内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，监事会、独立董事和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在行权条件成就公告后的 15 个可行权日内，向公司提交《股票期权行权申请书》的，由公司统一办理行权事宜，未提交《股票期权行权

申请书》的，视为自愿放弃本次行权。对于未满足条件或自愿放弃本次行权的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。

激励对象向公司提交的《股票期权行权申请书》应载明期权持有者信息、行权数量及行权价格。

（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）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变更事项的登记手续。

四、股权激励计划的变更、终止程序

（一）本次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对其进行变更的，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，变更方案应提交股东大会审议，且不得包括新增加速提前行权和降低行权价格的情形。

2、公司应及时公告股权激励计划的变更情况，公司独立董事、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明确意见。

（二）本次股权激励计划的终止程序

公司在股东大会审议股权激励计划之前拟终止实施股权激励的，需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之后终止实施股权激励的，应当由股东大会审议决定并披露。

主办券商应当就公司变更方案或终止实施激励是否符合《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专业意见，并与审议相关事宜的董事会决议公告同时披露。

五、注销程序

当出现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或自愿放弃本次行权时，公司应及时召开董事会审议注销股票期权方案并及时公告。

公司按照本激励计划的规定实施注销时，按全国股转公司关于股票期权注销的相关规定办理。

第十三章 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

（一）公司出现下列情形之一的，本股权激励计划终止实施，激励对象根据本股权激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销：

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 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；

3、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证监会及其派出机构行政处罚的；

4、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证监会及其派出机构立案调查等情形；

5、法律法规规定新三板挂牌公司或者上市公司不得实行股权激励的情形；

6、证监会、证券交易所或全国股转公司认定的不得实行股权激励计划的其他情形。

（二）公司发生合并、分立等情形

当公司发生合并、分立等情形时，由公司董事会在公司发生合并、分立等情形之日起 5 个交易日内决定是否终止实施本股权激励计划。

（三）公司控制权发生变更

当公司控制权发生变更时，由公司董事会在公司控制权发生变更之日起 5 个交易日内决定是否终止实施本股权激励计划。

（四）公司因本股权激励计划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注销；激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

对上述事宜不负有责任的激励对象因返还利益而遭受损失的，可按照本股权激励计划相关安排，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股权激励计划相关安排收回激励对象所得利益。

二、激励对象个人情况发生变化的处理

（一）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司任职（包括升职、平级、降职或免职），其已获授的股票期权仍然按照本股权激励计划规定的程序进行。

2、若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，则其已获授并已获准行权但未行权以及已行权股票不作处理，已获授但尚未获准行权的股票期权则不得行权，由公司注销。

3、激励对象因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，已行权但尚未转让以及已获授并已获准行权但未行权的股份，由公司以零对价予以回购注销；对于已行权且已转让的股份，公司有权要求激励对象将其因本股权激励计划所得全部收益返还给公司；已获授但尚未获准行权的股票期权则不得行权，由公司注

销。如因激励对象的上述行为给公司造成损失的，公司有权按照有关法律的规定要求激励对象赔偿。

（二）激励对象离职

1、激励对象劳动合同到期且不再续约或主动辞职的，其已获授并已获准行权但未行权以及已行权股票不作处理，已获授但尚未获准行权的股票期权则不得行权，由公司注销。

2、激励对象因公司裁员等无过失原因被动离职且不存在绩效不合格、过失、违法违纪等行为的，其已获授并已获准行权但未行权以及已行权股票不作处理，已获授但尚未获准行权的股票期权则不得行权，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）激励对象退休，应分以下两种情况处理：

1、激励对象退休返聘的，其已获授的股票期权将完全按照本股权激励计划规定的程序进行。但若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的，其已获授并已获准行权但未行权以及已行权股票不作处理，已获授但尚未获准行权的股票期权则不得行权，由公司进行注销。

2、激励对象退休而离职且不再返聘的，其已获授并已获准行权但未行权以及已行权股票不作处理，已获授但尚未获准行权的股票期权则不得行权，由公司注销。激励对象退休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、激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，其已获授的权益将完全按照情况发生前本股权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。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、激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，其已获授并已获准行权但未行权以及已行权股票不作处理，已获授但尚未获准行权的股票期权则不得行权，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。

（五）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象若因执行职务而身故的，其已获授的权益将由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有，并按照身故前本股权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。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、激励对象若因其他原因而身故的，对激励对象已获授并已获准行权但未行权以及已行权股票不作处理，其已行使的权益将由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有；已获授但尚未获准行权的股票期权则不得行权，由公司注销。

（六）激励对象资格发生变化

激励对象如因出现本激励计划“第九章、激励对象授予权益、行使权益的条件”之“（二）激励对象未发生以下任一情形”中的情形导致不再符合激励对象资格的，激励对象已获授并已获准行权但未行权以及已行权股票不作处理，已获授但尚未获准行权的股票期权则不得行权，由公司注销。

（七）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

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的，按照本股权激励计划和《股票期权授予协议书》的约定解决；约定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司注册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解释和执行权，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条件，公司将按本激励计划规定的原则，注销激励对象相应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，或者激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，激励对象尚未行权的股票期权作废，由公司注销。

（三）公司根据国家税收的相关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

（四）公司承诺不为激励对象按本股权激励计划获授股票期权及行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）公司应及时按照有关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务。

（六）公司应当根据本次激励计划、证监会、全国股转公司、登记结算公司等的相关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因证监会、全国股转公司、登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（七）国家法律、行政法规以及本股权激励计划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或其子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股权激励计划规定行权并支付行权款项。
- (三) 激励对象应当保证行权资金来源于自筹资金。
- (四) 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。
- (五) 激励对象所持有的股票期权在行权前不享受投票权和表决权，也不参与股票红利、股息的分配。
- (六) 激励对象因本股权激励计划获得的收益，应当按照国家税收法律、法规的规定，缴纳个人所得税及其他税费。
- (七) 激励对象应当遵守公司股东大会、董事会决议，不得从事损害或可能损害公司以及其他股东利益的行为。
- (八) 激励对象应当全职为公司工作，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业务相同、相似或者有竞争关系的投资或经营活动。
- (九) 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，将因本股权激励计划所获得的全部利益返还公司。
- (十) 激励对象应当遵守法律、法规、《公司章程》以及其他法律文件规定的其他义务。

三、其他说明

本股权激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与激励对象分别签署《股票期权授予协议书》，约定双方在本股权激励计划项下的权利义务及其他相关事项。公司确定本股权激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的劳动合同确定对员工的聘用关系。

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。
- 三、本股权激励计划未尽事宜，按照国家有关法律法规和公平、合理、有效的原则予以解决。

四川新健康成生物股份有限公司

董事会

2021 年 1 月 18 日