

证券简称：康恩贝

证券代码：600572

浙江康恩贝制药股份有限公司

2022年股票期权激励计划

(草案)

浙江康恩贝制药股份有限公司

二零二二年九月

声 明

本公司及全体董事、监事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、浙江康恩贝制药股份有限公司（以下简称“康恩贝”或“本公司”、“公司”）2022年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”、“本计划”）系依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》和其他有关法律、法规、规范性文件，以及《浙江康恩贝制药股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划为股票期权激励计划。股票期权是指上市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。本激励计划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。

三、本激励计划拟向激励对象授予【7000】万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，约占本激励计划公告时公司股本总额257,003.7319万股的2.7237%，其中首次授予股票期权【6321】万股，约占本激励计划拟授出股票期权总数的90.3%，约占本激励计划公告时公司股本总额的2.4595%；预留股票期权【679】万股，约占本激励计划拟授出股票期权总数的9.7%，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.2642%。

公司全部在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本激励计划提交股东大会时公司股本总额的10%。本激励计划中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数量未超过公司股本总额的1%。

四、本激励计划授予的股票期权行权价格为【4.13】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、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，股票期权的数量及所涉及的标的股票数量将做相应的调整。

六、本激励计划授予的激励对象总人数为【544】人，包括公司公告本激励计划时公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、公司及公司下属全资或控股子公司核心骨干人员。

预留激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

七、本激励计划有效期自股票期权首次授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 72 个月。本激励计划的等待期为自股票期权授予登记完成之日起 24 个月、36 个月、48 个月。

本激励计划首次及预留授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
首次及预留授予的股票期权第一个行权期	自首次及预留授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至首次及预留授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%
首次及预留授予的股票期权第二个行权期	自首次及预留授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至首次及预留授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次及预留授予的股票期权第三个行权期	自首次及预留授予登记完成之日起 48 个月后的首个交易日起至首次及预留授予登记完成之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	30%

八、本激励计划授予股票期权行权的公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次及预留授予的股票期权第一个行权期	以 2021 年度为基数，公司 2022 年度净利润增长率不低于 200%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业企业平均值； 2022 年度加权平均净资产收益率不低于 6.5%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业企业平均值； 2022 年度研发投入总额占当期工业营业收入的比例不低于 4.5%； 2022 年度净利润现金含量不低于 105%。

首次及预留授予的股票期权第二个行权期	以 2021 年度为基数，公司 2023 年度净利润增长率不低于 240%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业企业平均值； 2023 年度加权平均净资产收益率不低于 7%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业企业平均值； 2023 年度研发投入总额占当期工业营业收入的比例不低于 5%； 2023 年度净利润现金含量不低于 105%。
首次及预留授予的股票期权第三个行权期	以 2021 年度为基数，公司 2024 年度净利润增长率不低于 280%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业企业平均值； 2024 年度加权平均净资产收益率不低于 7.5%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业企业平均值； 2024 年度研发投入总额占当期工业营业收入的比例不低于 5.5%； 2024 年度净利润现金含量不低于 105%。

注：1、上述指标均是指上市公司合并报表口径的数据。“净利润增长率”和“加权平均净资产收益率”指标的计算均以激励成本摊销前的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润作为计算依据。净利润现金含量为经营活动现金净流量与净利润（剔除公司持有资产因公允价值变动、核算方式变更、资产处置损益对净利润的影响）的比值。

2、上述净利润 2021 年度基数：（a）因 2021 年 12 月末公司完成转让珍视明公司 42% 股权，珍视明公司 2022 年 1 月起不再纳入公司合并财务报表范围，按权益法进行核算，2021 年度基数相应进行追溯调整。（b）若公司后续发生对同一控制下企业的财务报表合并事项，2021 年度基数相应进行追溯调整。

3、在股权激励计划有效期内，若公司发生发行股份融资、发行股份收购资产、发行可转换公司债券、可转债转股等行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入当年及次年的考核计算范围，并剔除公司持有资产因公允价值变动、核算方式变更对净资产的影响。

4、上述指标计算时，具体金额以董事会审议认定金额为准。

九、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。

十、参与本激励计划的激励对象不包括公司监事与独立董事,也不包括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。

十一、公司承诺不为激励对象依本激励计划有关股票期权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。

十二、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。

十三、本激励计划必须满足如下条件后方可实施:经浙江省人民政府国有资产监督管理委员会审核批准本激励计划,公司股东大会审议通过。

十四、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对激励对象进行授予,并完成公告、登记等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的,将终止实施本激励计划,未授予的股票期权作废失效。

十五、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的要求。

目 录

第一章 释义.....	7
第二章 股票期权激励计划的目的与原则.....	8
第三章 股票期权激励计划的管理机构.....	9
第四章 激励对象的确定依据和范围.....	10
第五章 股票期权激励计划所涉及的标的股票来源、数量和分配.....	12
第六章 股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期..	14
第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法.....	17
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.....	23
第十章 股票期权的会计处理.....	25
第十一章 股票期权激励计划的实施程序.....	27
第十二章 公司、激励对象各自的权利义务.....	30
第十三章 公司、激励对象发生异动的处理.....	32
第十四章 附则.....	35

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：

康恩贝、本公司、公司、上市公司	指	浙江康恩贝制药股份有限公司
股票期权激励计划、本激励计划、本计划	指	浙江康恩贝制药股份有限公司 2022 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条件购买一定数量本公司 A 股股票的权利
激励对象	指	本激励计划中获得股票期权的公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、公司及公司下属全资或控股子公司核心骨干人员
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日
有效期	指	从股票期权授予登记完成之日起到股票期权失效为止的时间段
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 A 股股票的价格
行权条件	指	根据股票期权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	《浙江康恩贝制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	指	上海证券交易所
中登公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
元、万元	指	人民币元、万元

注：1、本草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本草案中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 股票期权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，充分调动公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、公司及公司下属全资或控股子公司核心骨干人员的积极性，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，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配[2006]175号）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配[2008]171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。

本计划坚持以下原则：

- 1、坚持依法规范，公开透明，遵循法律法规和《公司章程》规定；
- 2、坚持维护股东利益、公司利益，促进国有资本保值增值，有利于公司可持续发展；
- 3、坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称，适度强化对公司管理层的激励力度；
- 4、坚持从实际出发，规范起步，循序渐进，不断完善。

第三章 股票期权激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”），负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事会是本计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，并对本计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章和证券交易所业务规则进行监督。

四、独立董事应当就本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，并就本计划向所有股东征集委托投票权。

五、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，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。

六、公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事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，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、激励对象在行使权益前，独立董事、监事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

1、激励对象确定的法律依据

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》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。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、公司及公司下属全资或控股子公司核心骨干人员。

二、激励对象的范围

本激励计划授予激励对象共计【544】人，为公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、公司及公司下属全资或控股子公司核心骨干人员。

参与本激励计划的激励对象不包括公司监事与独立董事，也不包括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。所有激励对象必须在本计划的考核期内在公司或公司下属全资或控股子公司任职并签署劳动合同或聘用协议。

预留授予部分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后，公司在指定网站按要求及时准确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的标准确定。

三、激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，在公司召开股东大会前，公司将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。

2、公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前 3-5 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 股票期权激励计划所涉及的标的股票来源、数量和分配

一、标的股票来源

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 A 股普通股股票。

二、授出股票期权的数量

本激励计划拟向激励对象授予【7000】万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划公告时公司股本总额 257,003.7319 万股的 2.7237%。其中首次授予【6321】万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.4595%，首次授予部分占本次授予权益总额的 90.3%；预留【679】万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.2642%，预留部分占本次授予权益总额的 9.7%。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。

三、激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划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	职位	获授的股票期权数量(万份)	占本次授予股票期权数量的比例	占目前总股本的比例
应春晓	党委书记、副董事长	82	1.17%	0.0319%
罗国良	党委委员、总裁	100	1.43%	0.0389%
徐春玲	党委委员、副总裁	70	1.00%	0.0272%
袁振贤	党委委员、副总裁	70	1.00%	0.0272%
谌明	副总裁、财务负责人、财务总监	70	1.00%	0.0272%
金祖成	副总裁、董事会秘书	70	1.00%	0.0272%
公司及下属子公司其他管理人员、核心骨干【538】人		5859	83.70%	2.2797%
首次授予合计【544】人		6321	90.30%	2.4595%

预留	679	9.70%	0.2642%
合计	7000	100%	2.7237%

注：上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司 A 股股票均未超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的 A 股股票总数累计不超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 10%。

第六章 股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

一、有效期

本激励计划有效期自股票期权首次授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 72 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董事会确定，授予日必须为交易日。自公司股东大会审议通过本激励计划且股票期权授予条件成就之日起 60 日内，由公司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。公司未能在 60 日内完成上述工作的，终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。预留部分股票期权授予日由公司董事会在股东大会审议通过后 12 个月内确认。

三、等待期

等待期指股票期权授予登记完成之日至股票期权可行权日之间的时间段，本计划授予的股票期权等待期为自相应授予的股票期权授予登记完成之日起 24 个月、36 个月、48 个月。

四、可行权日

在本计划通过后，授予的股票期权自等待期满后开始行权。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、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；
- 2、公司季度报告、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，至依法披露之日；
- 4、中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

五、行权安排

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，授予的股票期权自授予登记完成之日起满 24 个月后，按照下述安排进行行权。

本激励计划首次及预留授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如表

所示：

行权期	行权时间	可行权数量 占获授期权 数量比例
首次及预留授予的股票期权第一个行权期	自首次及预留授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至首次及预留授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%
首次及预留授予的股票期权第二个行权期	自首次及预留授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至首次及预留授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次及预留授予的股票期权第三个行权期	自首次及预留授予登记完成之日起 48 个月后的首个交易日起至首次及预留授予登记完成之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	30%

在行权期内，若达到行权条件，激励对象可对相应比例的股票期权行权。符合行权条件但未在上述行权期内全部行权的，则未行权的该部分期权由公司注销。未达到行权条件的，当期股票期权不得行权且不得递延至下期行权，对应行权期所获授的股票期权由公司注销。

六、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。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》的规定执行，具体内容如下：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（二）激励对象为公司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，本公司董事会将收回其所得收益。

（三）激励对象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》、《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》或其出具的承诺等相关规定。

（四）在本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《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。

第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

一、首次授予的股票期权的行权价格

首次授予的股票期权的行权价格为每股 A 股【4.13】元，即满足行权条件后，激励对象可以每股【4.13】元的价格购买公司向激励对象增发的公司 A 股普通股股票。

二、首次授予的股票期权的行权价格的确定方法

首次授予的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：

（一）本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价，为每股【4.11】元；

（二）本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价，为每股【4.13】元。

三、预留授予股票期权的行权价格的确定方法

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。预留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：

（一）预留股票期权授予董事会决议公布前 1 个交易日的公司股票交易均价；

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

第八章 激励对象获授权益、行权的条件

一、股票期权的授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

（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 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。

（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、中国证监会认定的其他情形。

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。

(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、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，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) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，分年度进行考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

1、首次及预留授予的股票期权行权的业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次及预留授予的股票期权第一个行权期	以 2021 年度为基数，公司 2022 年度净利润增长率不低于 200% ，且不低于对标企业 75 分位值或同行业企业平均值； 2022 年度加权平均净资产收益率不低于 6.5%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业企业平均值； 2022 年度研发投入总额占当期工业营业收入的比例不低于 4.5%； 2022 年度净利润现金含量不低于 105%。
首次及预留授予的股票期权第二个行权期	以 2021 年度为基数，公司 2023 年度净利润增长率不低于 240%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业企业平均值； 2023 年度加权平均净资产收益率不低于 7%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业企业平均值； 2023 年度研发投入总额占当期工业营业收入的比例不低于 5%； 2023 年度净利润现金含量不低于 105%。
首次及预留授予的股票期权第三个行权期	以 2021 年度为基数，公司 2024 年度净利润增长率不低于 280%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业企业平均值； 2024 年度加权平均净资产收益率不低于 7.5%，且不低于对标企业

	75 分位值或同行业企业平均值； 2024 年度研发投入总额占当期工业营业收入的比例不低于 5.5%； 2024 年度净利润现金含量不低于 105%。
--	---

注：①上述指标均是指上市公司合并报表口径的数据。“净利润增长率”和“加权平均净资产收益率”指标的计算均以激励成本摊销前的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润作为计算依据。净利润现金含量为经营活动现金净流量与净利润（剔除公司持有资产因公允价值变动、核算方式变更、资产处置损益对净利润的影响）的比值。

②上述净利润 2021 年度基数：(a)因 2021 年 12 月末公司完成转让珍视明公司 42% 股权，珍视明公司 2022 年 1 月起不再纳入公司合并财务报表范围，按权益法进行核算，2021 年度基数相应进行追溯调整。(b)若公司后续发生对同一控制下企业的财务报表合并事项，2021 年度基数相应进行追溯调整。

③在股权激励计划有效期内，若公司发生发行股份融资、发行股份收购资产、发行可转换公司债券、可转债转股等行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入当年及次年的考核计算范围，并剔除公司持有资产因公允价值变动、核算方式变更对净资产的影响。

④上述指标计算时，具体金额以董事会审议认定金额为准。

若当期公司业绩考核不达标，所有激励对象对应考核当期可行权的股票期权均不得行权，对应的股票期权由公司注销。

2、对标企业选取

公司从申银万国行业分类为“医药生物--中药 II--中药 III”的 A 股上市公司中选取与康恩贝主营业务具有可比性的上市公司作为对标企业，具体企业名单如下：

证券代码	公司简称	证券代码	公司简称
000999.SZ	华润三九	603858.SH	步长制药
002603.SZ	以岭药业	600535.SH	天士力
600566.SH	济川药业	000989.SZ	九芝堂
600557.SH	康缘药业	600594.SH	益佰制药
600252.SH	中恒集团	002424.SZ	贵州百灵
600750.SH	江中药业	600351.SH	亚宝药业
600222.SH	太龙药业	603998.SH	方盛制药
002349.SZ	精华制药		

注：上述数据来源为同花顺 iFinD。

若在年度考核过程中，对标企业主营业务出现重大变化，与公司主营业务不

具有相关性和可比性，或出现其他偏离幅度过大的异动，则由公司董事会审议剔除或更换相关样本。

3、同行业企业选取

公司将申银万国行业分类为“医药生物--中药II--中药III”的A股上市公司作为本激励计划同行业企业。

（四）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的绩效考核按照公司现行考核相关规定组织实施，个人绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四级，对应的行权比例具体如下表所示：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
行权比例	100%		80%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×行权比例。

激励对象在行权期内按照本计划规定未能全部或部分行权的股票期权，不得行权或递延至下期行权，由公司注销。

三、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考核和个人层面绩效考核。

公司选取扣非后归母净利润增长率、扣非后加权平均净资产收益率、研发投入总额占当期工业营业收入的比例、净利润现金含量作为公司层面业绩考核指标。扣非后加权平均净资产收益率是反映股东价值回报的最核心指标，扣非后归母净利润增长率直接反映公司主营业务创造利润的成长能力，研发投入总额占当期工业营业收入的比例是反映公司技术创新能力和研发创新潜力的重要指标，净利润现金含量是衡量公司回款能力、体现公司运营质量的重要指标。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本激励计划设定了前述业绩考核目标。

除公司层面的业绩考核外，本公司对激励对象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作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象个人绩效考核结果，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A股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A股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

若在行权前有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对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_0 为调整前的行权价格； n 为每股A股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

2、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A股收盘价； P_2 为A股配股价格； n 为配股的比例（即配股的A股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； 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A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，股票期权的行权价格不做调整。

三、股票期权激励计划调整的程序

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决定调整股票期权行权价格、股票期权数量。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。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，同时公告律师事务所意见。

第十章 股票期权的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》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，并按照股票期权授权日的公允价值，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

财政部于 2006 年 2 月 15 日发布了《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》，并于 2007 年 1 月 1 日起在上市公司范围内施行。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。

公司选择市场通用的 Black-Scholes 模型来计算期权的公允价值，并于 2022 年 9 月 15 日用该模型对首次授予的【6321】万份股票期权进行测算。公司采用的相关参数如下所示：

- 1、行权价格：【4.13】元/股；
- 2、标的股价：4.08 元/股（授予日公司收盘价为 4.08 元/股）
- 3、有效期分别为：4 年（按照国资委的规定，预期期限=0.5×（加权的预期生效期+总有效期）=0.5×[（40%×2+30%×3+30%×4）+5]≈4）
- 4、历史波动率：24.66%（采用医药制造业行业最近四年的波动率）
- 5、无风险利率：2.3378%（采用中债估值国债 4 年期到期收益率）
- 6、股息率：0%（按照国资委规定股息率取 0%）

二、股票期权费用的摊销方法

公司首次拟授予激励对象 6321 万股股票期权，公司按照相关估值工具确定授权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。

假设公司于 2022 年 10 月末授予股票期权，则本计划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）	2022年（万元）	2023年（万元）	2024年（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）
6,321	5,890.57	368.16	2,208.97	2,012.61	932.67	368.16

注：会计成本除了与授予日、行权价格和行权数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，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。

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，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

第十一章 股票期权激励计划的实施程序

一、本激励计划的生效程序

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责拟定股票期权激励计划草案, 并提交董事会审议。

(二) 公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。董事会审议本激励计划时, 作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、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、行权和注销工作。

(三) 独立董事及监事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独立意见。

(四) 公司聘请的律师事务所对股票期权激励计划出具法律意见书。

(五) 本激励计划在通过董事会审议并履行公告程序后, 将上报浙江省人民政府国有资产监督管理委员会或其授权单位审核批准, 获得审批通过后提交公司股东大会审议。

(六) 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名单, 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。

(七) 公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时, 独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权, 并且公司在提供现场投票方式时提供网络投票的方式。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, 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。

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。

(八) 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, 董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权授予、行权、注销等事宜。

二、公司授予股票期权的程序

(一) 股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署《股票期权激励协议书》，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获授权益的条件是否成就进行审议并公告。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获授权益的条件是否成就出具法律意见。

(三) 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。

(四) 公司向激励对象授出股票期权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）、律师事务所应当同时发表明确意见。

(五) 自公司股东大会审议通过本激励计划且股票期权授予条件成就之日起 60 日内，由公司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，经证券交易所确认后，按照中登公司的规定办理登记结算过户事宜。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。

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。董事会应当就本激励计划设定的行权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权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，公司董事会可以决定由公司统一办理行权事宜或由激励对象自主行权，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) 股票期权行权前，公司需向上海证券交易所提出行权申请，并按申请行权数量向激励对象定向发行股票，经证券交易所确认后，由中登公司办理登记结算事宜。

(三) 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。

四、本激励计划的变更、终止程序

(一) 本激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、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。

3、独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害上市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、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（二）本激励计划的终止程序

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

2、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决定。

3、律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《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。

4、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证券交易所、中登公司申请办理已授予股票期权注销手续。

第十二章 公司、激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

(一) 公司董事会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,并监督和审核激励对象是否具有继续行权的资格。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及程序,注销激励对象相应尚未行权的股票期权。

(二) 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,经董事会批准,可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

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

(四) 公司承诺不为激励对象依股票期权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。

(五) 公司应及时按照有关规定履行股票期权激励计划申报、信息披露等义务。

(六) 公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、中登公司等的有关规定,积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、证券交易所、中登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) 公司确定本期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执行。

(八) 法律、法规规定的其它相关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

(一) 激励对象应当按公司所聘岗位的要求,勤勉尽责、恪守职业道德,为公司的发展做出应有贡献。

(二) 激励对象行权的资金来源为激励对象自筹资金。

(三) 激励对象可以选择行使期权或者不行使期权,在被授予的可行权额度内,自主决定行使期权的数量。

（四）激励对象有权且应当按照法律、法规、规章、《公司章程》、本激励计划行权，并且按规定锁定和买卖股份。

（五）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。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。

（六）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它税费。

（七）激励对象应当承诺，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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

（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《股票期权激励协议书》，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、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第十三章 公司、激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

(一) 公司发生如下情形之一时，本激励计划终止实施，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：

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需要终止本激励计划的情形。

(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) 上市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，未行权的股票期权应当统一注销，已经行权的股票期权，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已获授股票期权权益而遭受损失的，可按照股权激励计划相关安排，向上市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

1、在本激励计划有效期限内，激励对象发生职务变更，但仍在公司内或在公司下属分公司、子公司（包括二级、三级等子公司）内任职的，且其职务变更后仍满足本期股权激励对象确定条件的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本激励计划规定的条件和程序行权。在本激励计划有效期限内，激励对象中公司董事会聘任的高级管理人员退休但接受公司返聘继续在公司任职的，其因本激励计划获授之股票期权仍然按照本激励计划规定的条件和程序行权。

2、激励对象因退休（除上述第 1 条规定的以外）、不受个人控制的岗位调动与公司解除或终止劳动关系的，自情况发生之日起，其已经获准行权但尚未行权的股票期权在 6 个月内行使完毕，未获准行权的期权作废，由公司注销。

3、激励对象因辞职或个人原因被解除劳动关系而离职的，自离职之日起，其已经获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废，由公司注销。

4、当发生以下情况时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废，并且公司可要求激励对象返还其已行权的股票期权收益：

（1）出现违反国家法律法规、违反职业道德、失职或渎职等行为，严重损害公司利益或声誉，给公司造成直接或间接经济损失；

（2）员工违反公司规章制度，因严重违纪，被予以辞退处分的；

（3）公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密等违法违纪行为，直接或间接损害公司利益；

（4）因犯罪行为被依法追究刑事责任；

（5）公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定或严重损害公司利益的情形。

5、若激励对象成为独立董事、监事或法律、法规规定的其他不能持有公司股票或股票期权的人员，自任职之日起，其已经获准行权但尚未行权的股票期权在六个月内行使完毕，未获准行权的期权作废，由公司注销。

6、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）激励对象因执行公司职务而丧失劳动能力而离职的，其获授权益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。

（2）激励对象非因执行公司职务而丧失劳动能力而离职的，已经获准行权但尚未行权的股票期权在情况发生之日起六个月内行使完毕，未获准行权的期权作废，由公司注销。

7、激励对象死亡的，应分以下两种情况处理：

（1）激励对象因执行公司职务死亡的，其获授的权益将由其指定的财产继

承人或法定继承人代为持有，其获授的权益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。

（2）激励对象非因执行职务死亡的，已经获准行权但尚未行权的股票期权在情况发生之日起六个月内行使完毕（由其法定继承人按规定行权），未获准行权的期权作废，由公司注销。

8、其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《股票期权激励协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十四章 附则

一、本计划中的有关条款，如与国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度执行。本计划中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行。

二、本计划须经浙江省人民政府国有资产监督管理委员会审核批准、公司股东大会审议通过后生效。

三、本激励计划由公司董事会负责解释。

浙江康恩贝制药股份有限公司

董 事 会

2022年9月16日