

吉林华康药业股份有限公司

股权激励方案

(草案)

2013年6月

目录

第一章 释义.....	3
第二章 实施激励计划的目的.....	4
第三章 本激励计划的管理机构.....	5
第四章 激励计划的激励对象.....	6
一、激励对象的确定依据.....	6
二、激励对象的范围.....	6
三、激励对象的人员名单及分配情况.....	6
第五章 股权激励计划的具体内容.....	8
一、标的股票来源.....	8
二、拟授予的股票期权数量.....	8
三、股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、禁售期.....	8
四、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法.....	9
五、股票期权的授予与行权条件.....	10
六、股票期权激励计划的调整方法和程序.....	13
七、股票期权会计处理与期权费用的摊销.....	14
八、本激励计划对公司业绩影响.....	15
第六章 公司实施股权激励计划、授予权益、激励对象行权的程序.....	16
一、实施激励计划的程序.....	16
二、股票期权的授予程序.....	16
三、股票期权行权程序.....	16
第七章 公司与激励对象各自的权利与义务.....	17
一、公司的权利与义务.....	17
二、激励对象的权利与义务.....	17
三、其他说明.....	18
第八章 股权激励计划的变更、终止.....	19
一、公司终止激励计划的情形.....	19
二、激励对象个人情况变化的处理方式.....	19
第九章 附则.....	21

第一章 释义

华康药业、本公司、公司	指	吉林华康药业股份有限公司。
本激励计划、本计划	指	以公司股票为标的，对公司董事、监事、高级管理人员进行的长期性股权激励计划。
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	按照本计划规定获得股票期权的公司董事、监事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干
股票期权授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期
等待期	指	股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据本激励计划，在规定的行权期内以预先确定的价格和条件购买公司股票的行为。
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期
行权价格	指	股票期权的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	股票期权的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》。
《公司章程》	指	《吉林华康药业股份有限公司章程》。
元	指	人民币元。

第二章 实施激励计划的目的

本激励计划的目的为：

一、进一步完善公司治理结构，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，完善公司薪酬考核体系，促进公司持续、稳健、快速的发展；

二、倡导以价值为导向的绩效文化，建立股东与公司管理团队之间的利益共享和约束机制，提升公司管理团队的凝聚力，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；

三、倡导公司与个人共同持续发展的理念，确保公司长期稳定的发展；

四、调动公司董事、监事、高级管理人员的积极性，为公司业绩的长期持续发展创造人力资源的竞争优势，并为吸引和保留优秀的管理人才和业务骨干提供一个良好的激励平台；

五、有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的持续、健康发展，为股东带来更高效、更持久的回报。

第三章 本激励计划的管理机构

1、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本计划的实施、变更和终止。

2、公司董事会是本激励计划的决策管理机构，负责拟订和修订本激励计划。

3、公司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、部门规章进行监督。

第四章 激励计划的激励对象

一、激励对象的确定依据

(一) 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》及其他有关法律、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。

(二) 激励对象确定的职务依据

本计划激励对象为目前公司董事、监事、高级管理人员。本激励计划的激励对象由公司董事会提名，并经公司监事会核实确定。

激励对象中，董事须经公司股东大会选举产生、高级管理人员须公司董事会聘任。所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司任职并已与公司签署劳动合同。

二、激励对象的范围

本计划的激励对象共计 7 人，占截至 2012 年 12 月 31 日公司在册员工总人数 920 人的 0.76%。

公司监事会应当对激励对象名单予以核实，并将核实情况在股东大会上予以说明。

三、激励对象的人员名单及分配情况

姓名	职位	获授的股票期权份数 (万份)	占授予期权总 数的比例	占目前总股 本比例
胡军会	总经理、董事	300	30%	3.23%
王升平	副总经理、董事	150	15%	1.62%
朱继忠	副总经理、董事	150	15%	1.62%
金立群	副总经理	100	10%	1.08%
王学生	监事长	100	10%	1.08%

张旭	副总经理	100	10%	1.08%
刘乃发	副总经理	100	10%	1.08%
合计		1,000	100%	10.78%

本次激励对象同时为公司董事、监事、股东或其实际控制人时，应履行回避表决的义务。

第五章 股权激励计划的具体内容

本激励计划拟向激励对象授予权益总计 1,000 万份，涉及的标的股票种类为人民币普通股，约占本激励计划签署时公司股本总额 9,280 万股的 10.78%。

一、标的股票来源

股票期权激励计划的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司股票。

二、拟授予的股票期权数量

公司拟向激励对象一次性授予 1,000 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币普通股，占本激励计划签署时公司股本总额 9,280 万股的 10.78%。每份股票期权赋予激励对象在满足行权条件的情况下，在可行权日以行权价格购买 1 股公司股票的权利。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

三、股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、禁售期

（一）有效期

本激励计划的有效期为 4 年，自股票期权授权之日起计算。

（二）授权日

本激励计划授予期权的授权日在本计划经公司股东大会审议批准后由股东大会授权董事会确定。授权日应为自公司股东大会审议通过本计划之日起 30 日内，届时由公司召开董事会对激励对象进行授予、登记等相关程序。

（三）等待期

股票期权授权日后的 12 个月为本计划等待期。

（四）可行权日

本计划授予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
第一个行权期	自授权日起12个月后的首个工作日起 至授权日起24个月内的最后一个工作日当日止	40%
第二个行权期	自授权日起24个月后的首个工作日起 至授权日起36个月内的最后一个工作日当日止	30%
第三个行权期	自授权日起36个月后的首个工作日起 至授权日起48个月内的最后一个工作日当日止	30%

激励对象必须在期权行权有效期内行权完毕。若未达到行权条件，则当期股票期权不得行权；若符合行权条件，但未在上述行权期内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。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，具体规定如下：

（1）激励对象为公司董事、监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%。上述人员离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（2）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、监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。

四、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

（一）股票期权的行权价格

本计划授予的股票期权的行权价格为 1.76 元/股

（二）授予的股票期权的行权价格的确定方法

本计划以截至 2012 年 12 月 31 日公司经审计的每股净资产值作为股票期权的行权价格。

五、股票期权的授予与行权条件

（一）股权期权的授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

1、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）最近一年内因重大违法违规行为被行政处罚。

2、激励对象未发生以下任一情形：

（1）因严重失职、渎职等原因被追究刑事责任的；

（2）严重违反公司管理制度，或给公司造成巨大经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司行政处分的；

（3）自行辞职的；

（4）被公司解除劳动合同的。

（二）股权期权的行权条件

1、公司业绩考核要求

本计划在 2013 年-2015 年公司业绩考核要求会计年度中，激励对象的公司业绩指标为以 2012 年为基期，公司净利润年复合增长率不低于 22%，具体如下：

序号	行权期	行权条件
1	第一个行权期	与 2012 年相比，公司净利润增长率不低于 22.00%
2	第二个行权期	与 2012 年相比，公司净利润增长率不低于 48.84%
3	第三个行权期	与 2012 年相比，公司净利润增长率不低于 81.59%

本计划中所指的净利润或计算过程中所需使用的净利润指标如未特别注明，

则以扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的指标作为计算依据。若公司发生再融资行为，则新增加的净资产及对应净利润额不计入当年及下一年度净利润净增加额和净资产的计算。2012 年公司扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润为 2,139.75 万元。

期权的行权条件达成，则激励对象按照计划规定比例行权；反之，若行权条件未达成，则公司按照本计划相关规定，注销激励对象所获授期权当期可行权份额。

根据《企业会计准则》及有关规定，实施激励计划发生的激励成本应当计入公司相关成本费用，并在经常性损益中列支。

2、个人考核要求

激励对象须行权期内持续在高管岗位及骨干岗位工作。

(三) 行权条件与公司历史经营业绩的对比分析

1、公司 2010-2012 年归属于母公司所有者的净利润情况

单位：万元

	2012 年	2011 年	2010 年
营业总收入	47,290.83	38,873.74	32,847.15
同比增长	21.65%	18.35%	8.75%
复合增长率	16.12%		
扣除非经常性损益后归属于母公司净利润	2,139.75	1,339.49	1,028.47
同比增长	59.74%	30.24%	-35.67%
复合增长率	10.20%		

公司设定的行权条件明显高于 2010 年-2012 年归属于母公司所有者的净利润复核增长率，考虑到股票期权成本的摊销，对公司净利润的实际要求增幅也高于 2010 年-2012 年归属于母公司的净利润的增长率平均数；公司行权条件设置较为合理，可以较好的实现股权激励的激励作用，有利于提升公司和股东的价值：

单位：万元

	第一个考核期	第二个考核期	第三个考核期
扣除非经常性损益后归属于母公司净利润	2,610.50	3,184.81	3,885.47
同比增长率	22.00%	22.00%	22.00%
考虑股权激励成本的摊销、扣除非经常性损益后归属于母公司净利润	3,000.28	3,733.58	4,110.50
同比增长率	40.22%	24.44%	10.10%

(四) 行权条件与同行业公司比较

1、2010年-2012年我国中药行业的运行情况

单位：亿元

	2012年	2011年	2010年
营业总收入	21.65	17.64	14.38
同比增长	22.69%	22.69%	18.20%
复合增长率	21.17%		
归属母公司股东的净利润-扣除非经常损益	2.08	1.81	1.51
同比增长	14.93%	19.55%	32.18%
复合增长率	22.01%		

数据来源：万得资讯

2、公司2010年-2012年经营情况与同期我国中药行业运行情况的比较分析

通过数据对比，公司2010-2012年营业收入与净利润复合增长率均低于同期我国中药行业的相关指标。

3、行权条件与我国中药行业历史经营情况比较分析

根据行权条件，公司2013-2015年净利润的复合增长率与我国中药行业近三年发展水平相近，但远高于过往三年相关指标，行权条件设置合理，可以较好的实现股票期权的激励作用，有利于提升公司和股东的价值。

六、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

若在激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、缩股、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：

1、资本公积金转增股本、派送股票红利

$$Q=Q0\times(1+n)$$

其中：Q0 为调整前的股票期权数量；n 为每股的资本公积金转增股本、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。

2、缩股

$$Q=Q0\times n$$

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。

3、增发

公司在增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

(二) 行权价格的调整方法

若在激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、缩股、派息、增发等事项，未行权的股票期权的行权价格应进行如下调整，但调整后的期权行权价格不得为负，且不得低于净资产：

1、资本公积金转增股本、派送股票红利

$$P=P0\div(1+n)$$

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。

2、缩股

$$P=P0\div n$$

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。

3、派息

$$P=P0-V$$

其中：P0 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。

4、增发

公司在增发新股的情况下，股票期权价格不做调整。

（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依据本激励计划所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，应经公司董事会做出决议并经股东大会审议批准。

七、股票期权会计处理与期权费用的摊销

（一）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。

（二）期权费用的摊销

若全部激励对象均符合本计划规定的行权条件且在各行权期内全部行权，并假设公司 2013 年 6 月 30 日授予期权，按期权公允价值的测算，则 2013 年至 2016 年期权成本摊销情况见下表：

单位：万元

年份	2013年	2014年	2015年	2016年	合计
各年摊销期权费	389.79	548.78	225.03	66.04	1,229.64

八、本激励计划对公司业绩影响

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的有关规定，公司将在本激励计划有效期内的每个资产负债表日，以可行权期权数量的最佳估计为基础，按照权益工具授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

假设股票期权授予日为 2013 年 6 月 30 日，且授予的全部激励对象均符合本计划规定的行权条件且在各行权期期内全部行权，则预测算公司本次股权激励计划授予权益的成本为 1,000 万份股票期权的公允价值 1,229.64 万元。

本计划的股权激励成本在经常性损益中列支，将对本计划有效期内公司各年度净利润有所影响，从而对业绩考核指标中的净利润增长率指标造成一定影响，但是不会直接减少公司净资产，也不会影响公司现金流。同时，若考虑本计划对公司发展产生的正向激励作用，公司业绩的提升将远高于因其带来的费用增加。

本预测算是在一定的参数取值和定价模型的基础上计算出本次激励计划授予的股票期权的成本，实际股权激励成本将根据董事会确定授权日后各参数取值的变化而变化。公司将在定期报告中反映具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响。

若本次股权激励计划授予的 1,000 万份股票期权全部行权，则公司将向激励对象发行 1,000 万股，所募集资金累计金额约为 1,760.00 万元，该部分资金公司计划全部用于补充公司流动资金。

第六章 公司实施股权激励计划、授予权益、激励对象行权的程序

一、实施激励计划的程序

- 1、董事会负责制订本激励计划。
- 2、监事会核查激励对象名单。
- 3、股东大会审议本激励计划。监事会应当就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明。
- 4、股东大会批准本激励计划后即可实施。
- 5、董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权授予、行权等事宜。

二、股票期权的授予程序

- 1、董事会制订股票期权授予方案。
- 2、监事会核查激励对象的名单是否与股东大会批准的激励计划中规定的对象相符。
- 3、本计划经股东大会审议通过，公司按相关规定召开董事会确定权益授予日，授予条件满足后，对激励对象进行权益的授予，并完成登记等相关程序。
- 4、激励对象应与公司签署《授予股票期权协议书》。

三、股票期权行权程序

- 1、激励对象在可行权日内，提交《股票期权行权申请书》向公司确认行权的数量和价格，并交付相应的购股款项。
- 2、公司在对每个期权持有人的行权申请做出核实和认定后，按申请行权数量向激励对象定向发行股票。

第七章 公司与激励对象各自的权利与义务

一、公司的权利与义务

1、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，公司注销激励对象尚未行权的股票期权。

2、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尚未行权的股票期权。

3、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，公司注销激励对象尚未行权的股票期权，并且要求激励对象返还其已行权的股票。

4、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。

5、法律、法规规定的其他相关权利与义务。

二、激励对象的权利与义务

1、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。

2、激励对象按照本激励计划的规定获取有关权益的资金来源为激励对象自筹资金。

3、激励对象有权且应当按照本激励计划的规定行权。

4、激励对象获授的股票期权不得转让、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。

5、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。

6、激励对象在行权后离职的，应当在 2 年内不得从事与公司同业竞争相同

或类似的相关工作；如果激励对象在行权后离职、并在 2 年内从事与公司同业竞争相同或类似工作的，激励对象应将其因行权所得全部收益返还给公司，并承担与其行权所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

7、法律、法规规定的其他相关权利义务。

三、其他说明

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《劳动合同书》确定对员工的聘用关系。

第八章 股权激励计划的变更、终止

一、公司终止激励计划的情形

(一) 公司控制权发生变更；

(二) 公司出现合并、分立等情形；

(三) 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；

(四) 最近一年内因重大违法违规行为被主管部门予以行政处罚；

当公司出现终止本计划的上述情形时，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权予以注销。

二、激励对象个人情况变化的处理方式

(一) 激励对象在公司内发生正常职务变更，其获授的股票期权完全按照本计划相关规定进行

(二) 激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本计划的资格，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权予以注销

1、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；

2、因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、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，或因上述原因导致公司解除与激励对象劳动关系的；

3、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。

(三) 激励对象因辞职、公司裁员而离职，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权予以注销。

（四）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、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权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，其未获准行权的期权予以注销。

2、当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权予以注销。

（五）激励对象身故的，应分以下两种情况处理

1、激励对象若因执行职务身故的，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，并由其指定的财产继承人或法定继承人在 6 个月内完成行权，其未获准行权的期权予以注销。

2、激励对象若因其他原因身故的，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权予以注销。

（六）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式

第九章 附则

- 一、本计划经公司股东大会审议通过后生效；
- 二、本计划由公司董事会负责解释。

吉林华康药业股份有限公司

董事会

2013年6月10日