
此乃要件 請即處理

閣下對本通函任何內容如有疑問，應諮詢閣下的股票經紀或其他註冊證券交易商、銀行經理、律師、專業會計師或其他專業顧問。

閣下如已出售或轉讓名下所有麗珠醫藥集團股份有限公司的股份，應立即將本通函交予買方或受讓人或經手出售的銀行、股票經紀或其他代理商，以便轉交買方或受讓人。

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本通函的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本通函全部或任何部份內容而產生或因倚賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



麗珠醫藥集團股份有限公司 LIVZON PHARMACEUTICAL GROUP INC.*

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：1513)

- (I) 建議採納2022年股票期權激勵計劃
- (II) 建議採納2022年股票期權激勵計劃實施考核管理辦法
- (III) 召開臨時股東大會、A股類別股東會及H股類別股東會

董事會函件載於本通函第4至14頁。

本公司將於2022年10月14日(星期五)下午二時正，下午三時三十分(或緊隨臨時股東大會結束或續會之後)及下午四時正(或緊隨A股類別股東會結束或續會之後)在中國廣東省珠海市金灣區創業北路38號總部大樓六樓會議室召開臨時股東大會、A股類別股東會及H股類別股東會。本公司已於2022年9月22日分別就臨時股東大會及H股類別股東會寄發出通知及表決代理委託書。上述文件亦可於香港交易及結算所有限公司網站(www.hkexnews.hk)及本公司網站(www.livzon.com.cn)下載。

如閣下擬委任代表出席臨時股東大會及(或)H股類別股東會，務請盡快按表決代理委託書上所印指示填妥，並無論如何最遲於臨時股東大會及(或)H股類別股東會或任何有關延會召開前24小時交回本公司董事會秘書處(如為A股股東)，或本公司H股證券登記處，卓佳證券登記有限公司(如為H股股東)。閣下填妥並交回表決代理委託書後，仍可按閣下的意願，親自出席臨時股東大會及(或)H股類別股東會或任何有關延會，並在會上投票。

* 僅供識別

2022年9月27日

目 錄

	頁次
釋義	1
董事會函件	4
附錄一 激勵計劃	15
附錄二 考核管理辦法	46

釋 義

在本通函中，除非文義另有所指，下列詞語具有以下涵義：

「2018年激勵計劃」	指	本公司於2018年9月5日採納的2018年股票期權激勵計劃
「A股」	指	本公司股本中每股面值人民幣1.00元的內資股，其於深圳證券交易所上市（股份代號：000513）
「A股股東」	指	A股持有人
「A股類別股東會」	指	本公司將於2022年10月14日（星期五）下午三時正（或緊隨臨時股東大會結束後或延會後）召開之二零二二年第二次A股類別股東會，以酌情批准(1)建議採納激勵計劃及其相關事項以及(2)建議採納考核管理辦法
「考核管理辦法」	指	本通函附錄二所載2022年股票期權激勵計劃實施考核管理辦法，於2022年8月29日經董事會審議批准
「本公告」	指	本公司在巨潮資訊網披露的日期為2022年8月30日的有關激勵計劃（初稿）的公告
「聯繫人」	指	具《香港上市規則》下所賦予之涵義
「董事會」	指	本公司董事會
「本公司」	指	麗珠醫藥集團股份有限公司，於1985年1月26日根據《公司法》在中國註冊成立的股份有限公司，其H股及A股分別在香港聯交所及深圳證券交易所上市
「《公司法》」	指	中華人民共和國公司法，第八屆中國全國人民代表大會常務委員會第五次會議於1993年12月29日採納，自1994年7月1日起生效，經不時修訂、補充或以其他方式修改
「中國證監會」	指	中國證券監督管理委員會
「董事」	指	本公司董事

釋 義

「臨時股東大會」	指	本公司將於2022年10月14日(星期五)下午二時正在中國廣東省珠海市金灣區創業北路38號總部大樓六樓會議室召開的本公司二零二二年第二次臨時股東大會
「首次授予」	指	根據激勵計劃向激勵對象授予最多18,000,000份股票期權
「H股」	指	本公司股本中每股面值人民幣1.00元的境外上市外資股，其於香港聯交所上市(股份代號：01513)
「H股股東」	指	H股持有人
「H股類別股東會」	指	本公司將於2022年10月14日(星期五)下午四時正(或緊隨臨時股東大會及A股類別股東會結束後或延會後)召開的二零二二年第二次H股類別股東會，以酌情批准(1)建議採納激勵計劃及其相關事項及(2)建議採納考核管理辦法
「香港」	指	中國香港特別行政區
「《香港上市規則》」	指	香港聯合交易所有限公司證券上市規則
「香港聯交所」	指	香港聯合交易所有限公司
「激勵計劃」	指	本通函附錄一所載2022年股票期權激勵計劃(草案修訂稿)，於2022年9月21日經董事會審議批准
「激勵計劃(初稿)」	指	董事會於2022年8月29日審議批准的2022年股票期權激勵計劃(草案)
「激勵對象」	指	按照激勵計劃規定，獲得股票期權的本公司董事、高級管理人員、中層管理人員以及相關核心骨幹(獨立董事及監事除外)等人員
「最後實際可行日期」	指	2022年9月20日，即於本通函付印前就確定當中所載若干資料的日期

釋 義

「中國」	指	中華人民共和國，惟就本通函而言，不包括香港、澳門特別行政區及台灣
「預留授予」	指	根據激勵計劃向激勵對象授予最多2,000,000份股票期權
「人民幣」	指	人民幣，中國法定貨幣
「股票期權」	指	本公司授予激勵對象在未來一定期限內視乎激勵計劃的若干條款及條件購買一定數量本公司A股股票的權利
「股東」	指	本公司股東
「深圳證券交易所」	指	深圳證券交易所
「監事」	指	本公司監事

本通函內中國實體的中文名稱如與其英文譯名有任何歧義，概以中文名稱為準。

* 僅供識別



丽珠医药
LIVZON

麗珠醫藥集團股份有限公司
LIVZON PHARMACEUTICAL GROUP INC.*

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：1513)

執行董事：

唐楊剛先生(總裁)

徐國祥先生(副董事長及副總裁)

非執行董事：

朱保國先生(董事長)

陶德勝先生(副董事長)

邱慶豐先生

俞雄先生

獨立非執行董事：

白華先生

田秋生先生

黃錦華先生

羅會遠先生

崔麗婕女士

敬啟者：

註冊辦事處：

中國

廣東省

珠海市金灣區創業北路38號

總部大樓

香港主要營業地點：

香港

灣仔告士打道38號

中國恆大中心13樓1301室

(I)建議採納2022年股票期權激勵計劃

(II)建議採納2022年股票期權激勵計劃實施考核管理辦法

(III)召開臨時股東大會、A股類別股東會及H股類別股東會

本通函旨在向閣下提供有關(1)激勵計劃及(2)考核管理辦法的相關資料供閣下就將於臨時股東大會及H股類別股東會上提呈的特別決議案進行表決作出知情決定。

* 僅供識別

I. 建議採納激勵計劃

於最後實際可行日期，2018年激勵計劃項下的所有股票期權已授予相關激勵對象，以及2018年激勵計劃項下授出但尚未行權的股票期權數量為5,386,180 A股。上述股票期權的行權期將於2022年10月27日屆滿。本公司將在行權期屆滿後於切實可行的情況下盡快註銷該等股票期權，而2018年激勵計劃將在註銷上述股票期權後自動終止。本公司將於完成註銷2018年激勵計劃項下的股票期權後另行刊發公告。

為延續本公司的股票期權計劃，董事會分別於2022年8月29日及2022年9月21日審議批准有關(其中包括)建議採納激勵計劃(初稿)及激勵計劃的決議案。激勵計劃須待股東於臨時股東大會、A股類別股東會及H股類別股東會上批准。激勵計劃條款全文載於本通函附錄一。

激勵計劃的目的

為了進一步建立、健全本公司長效激勵機制，吸引和留住優秀人才，充分調動本公司董事、高級管理人員、中層管理人員以及相關核心骨幹等人員(即作出有價值貢獻或具有重要技術專長的其他員工)的積極性，有效地將股東利益、本公司利益和核心團隊個人利益結合在一起，使各方共同關注本公司的長遠發展。

激勵對象僅含本公司的董事(獨立董事除外)及員工。激勵計劃還規定了股票期權的等待期及在行使股票期權之前必須達到的表現目標。激勵計劃亦明確了股票期權的行權價格。董事認為，上述標準及規則有助於實現激勵計劃的目的，並促使激勵對象在等待期內繼續受雇於本集團，以使本集團能夠從他們的持續服務中受益，並盡其最大努力實現表現目標，為本公司的成長和發展做出貢獻。此外，激勵計劃還規定了不同情況下的回撥機制，視情況下，其可能包括註銷未行權的股票期權和收回激勵對象所得收益，以使本公司與激勵對象的利益保持一致。

激勵計劃相關股份之來源

激勵計劃相關股份的來源包括本公司將向激勵對象發行之A股。僅新A股將於根據激勵計劃擬授予的股票期權獲行使後發行且概無H股將根據激勵計劃發行。因行使購股權而將予發行的A股須遵守當時有效的《公司章程》的規定，並與已發行繳足A股在各方面享有同等權益，持有人因此有權享有表決權、股息權、轉讓權和其他權利，包括本公司清盤時享有的權利。股票期權本身不會賦予相關激勵對象上述權利。

激勵計劃相關股份之數目

激勵計劃擬向激勵對象授予20,000,000份股票期權，涉及A股總數為20,000,000股，佔有關採納激勵計劃的特別決議案獲批准之日本公司已發行股本總額之2.14%及已發行A股之3.20%（基於本公司於最後實際可行日期已發行的股本總額935,070,606股（包括625,239,389股A股及309,831,217股H股），並假設在臨時股東大會、A股類別股東會和H股類別股東會日期之前已發行股本概無變化）。

其中，首次授予18,000,000份股票期權，佔激勵計劃授予股票期權總量之90.00%，佔本公司已發行的股本總額之1.92%及已發行A股之2.88%；預留授予2,000,000份股票期權，佔激勵計劃授予股票期權總量之10.00%，佔本公司已發行的股本總額之0.21%以及已發行A股之0.32%。

在本公告當日至激勵對象完成股票期權行權期間，若本公司發生資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股或縮股等事宜，股票期權的數量將做相應的調整。

採納激勵計劃之先決條件

激勵計劃經股東於臨時股東大會、A股類別股東會及H股類別股東會批准後方會生效。

激勵對象之範圍

首次授予的激勵對象總人數為1,034人，包括本公司之董事、高級管理人員、中層管理人員以及相關核心骨幹等人員。激勵對象不包括獨立董事、監事，也不包括單獨或合計持有本公司5%或以上股份的股東或實際控制人及其配偶、父母或子女。

以上激勵對象中，董事、高級管理人員必須經本公司股東大會選舉或董事會聘任。所有激勵對象必須在激勵計劃授予權益時與本公司(含分公司及子公司)具有僱傭或勞務關係。

預留授予部分的激勵對象由激勵計劃經臨時股東大會、A股類別股東會及H股類別股東會審議批准後12個月內確定。超過12個月未明確預留授予激勵對象的，預留權益失效。預留授予的激勵對象的確定標準參照首次授予的標準確定。

董事會函件

激勵對象獲授的股票期權分配情況

激勵計劃在各激勵對象間的分配情況如下表所示：

姓名	職務	獲授的股票 期權數量 (萬份)	佔授予股票 期權總數的 比例	佔最後實際	佔最後實際
				可行日期 已發行A股 的比例	可行日期 已發行 總股本的 比例
唐陽剛	董事、總裁	16.00	0.80%	0.03%	0.02%
徐國祥	董事、副總裁	16.00	0.80%	0.03%	0.02%
楊代宏	副總裁	12.00	0.60%	0.02%	0.01%
XU PENG	副總裁	12.00	0.60%	0.02%	0.01%
司燕霞	副總裁、財務負責人	12.00	0.60%	0.02%	0.01%
黃瑜璇	副總裁	12.00	0.60%	0.02%	0.01%
楊亮	副總裁、董事會秘書 及公司秘書	12.00	0.60%	0.02%	0.01%
周鵬	副總裁	9.60	0.48%	0.02%	0.01%
公司中層管理人員以及相關核心骨 幹等人員(1,026人)		1,698.40	84.92%	2.72%	1.82%
預留授予		200.00	10.00%	0.32%	0.21%
合計(1,034人)		2,000.00	100.00%	3.20%	2.14%

在截至並包括授予當天的12個月內，若悉數行使向激勵對象授出之股票期權後，將導致根據激勵計劃、本公司任何其他股票期權計劃或股份獎勵計劃授予該激勵對象的所有期權或獎勵（不包括已失效的任何期權及獎勵）所發行及將發行的A股總數超過於該授予日期已發行A股的1%（「個人限額」），則不得向該激勵對象授出股票期權。若授予超過個人限額的股票期權，須經股東於股東大會及A股類別股東會及H股類別股東會（如需要）上另行批准，會上該激勵對象及其緊密聯繫人或（若該激勵對象為關連人士（定義見《香港上市規則》））其聯繫人（定義見《香港上市規則》）必須放棄投票權，且本公司已向其股東寄發一份有關建議進一步授予股票期權的通函，當中載有《香港上市規則》不時規定之有關資料。計劃向該激勵對象授予的股票期權的數目及條款應在股東批准前確定。

董事會函件

根據激勵計劃、本公司任何其他股票期權計劃或股份獎勵計劃將予授出的所有期權或獎勵而發行的A股總數，合計不得超過於股東批准激勵計劃之日已發行A股的10%（「計劃授權限額」）。釐定計劃授權限額時，根據激勵計劃或本公司任何其他股票期權計劃或股份獎勵計劃條款已失效的期權或獎勵將不計算在內。

激勵計劃下並無受託人制度。因此概無董事為激勵計劃的受託人或於任何受託人中擁有任何直接或間接權益。

等待期、行權條件及表現目標

激勵計劃的等待期指股票期權各自授予登記日後至股票期權可行權日之間的時間段，激勵計劃首次授予的股票期權等待期分別為12個月、24個月、36個月。預留部分如在本公司2022年三季報披露前授予，則預留部分的股票期權等待期分別為12個月、24個月、36個月；如預留部分在本公司2022年三季報披露後授予，則預留部分的股票期權等待期分別為12個月、24個月。激勵對象只有在達到激勵計劃規定的行權條件和表現目標的情況下，才能按照行權時間分批行權。

股票期權的行權價格及行權價格的確定方法

1. 首次授予的股票期權的行權價格的確定方法

首次授予的股票期權的行權價格不低於A股票面金額，且不低於下列價格較高者：

- (1) 本公告（即2022年8月30日）前1個交易日本公司A股股票交易均價（前1個交易日A股股票交易總額／前1個交易日A股股票交易總量），為每股A股人民幣30.679元；
- (2) 本公告前20個交易日本公司A股股票交易均價（前20個交易日A股股票交易總額／前20個交易日A股股票交易總量），為每股A股人民幣31.303元。

2. 預留授予的股票期權的行權價格的確定方法

預留授予股票期權在每次授予前，須召開董事會審議通過相關議案，並披露授予情況的摘要。預留授予股票期權行權價格不低於A股票面金額，且不低於下列價格較高者：

- (1) 預留授予的股票期權授予董事會決議公佈前1個交易日的公司A股股票交易均價；
- (2) 預留授予的股票期權授予董事會決議公佈前20個交易日、60個交易日或者120個交易日的公司A股股票交易均價之一。

在本公告當日至激勵對象完成股票期權行權期間，若本公司發生資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股或縮股等事宜，股票期權的行權價格將做相應的調整。

豁免嚴格遵守《香港上市規則》

根據《香港上市規則》第17.03(9)條附註(1)，股票期權的行使價必須至少為下列兩者中的較高者：(i)有關證券在期權授予日期（必須為營業日）的收市價（以香港聯交所日報表所載者為準）；及(ii)該等證券在期權授予日期前5個營業日的平均收市價（以香港聯交所日報表所載者為準）。

根據《香港上市規則》第19A.39C條，香港聯交所可豁免在香港聯交所及中國證券交易所雙重上市的中國發行人的股份期權計劃遵守《香港上市規則》第17.03(9)條附註(1)的規定，前提是：(i)計劃只涉及在中國證券交易所上市的股份；及(ii)計劃載有條文，確保購股權的行使價不低於授出購股權時相關股份在中國證券交易所的市價。

根據《香港上市規則》第19A.39C條，本公司已向香港聯交所申請，且香港聯交所已授出豁免嚴格遵守《香港上市規則》第17.03(9)條附註(1)有關可根據激勵計劃授予的股票期權的行權價格的規定，理由如下：

董事會函件

- (i) 授予的股票期權(如有)僅涉及A股；
- (ii) 據本公司的中國法律顧問確認，股票期權的行權價格乃按照中國相關法律法規(尤其是中國證監會頒布的《上市公司股權激勵管理辦法》)要求並據其而確定；
- (iii) 股票期權行權價格將反映在相關董事會決議確定首次授予或預留授予(如適用)條款時的A股現行市價，該原則符合《香港上市規則》第17.03(9)條附註(1)及第19A.39C條背後的原理；
- (iv) 本公司確認，除行權價格的確定方法外，激勵計劃的所有其他條款均符合《香港上市規則》第十七章；
- (v) 激勵計劃(包括行權價格的確定方法)有待股東於臨時股東大會、A股類別股東會及H股類別股東會上批准，H股股東將有機會根據激勵計劃的優點充分考慮和評估其條款，因此H股股東的利益將不會被損害；
- (vi) 激勵計劃的全文(包括行權價格的確定方法)載於本通函附錄一，可為H股股東及H股潛在投資者在其投資決策過程中對本公司作出相關評估而提供充足資料。後續股票期權的任何授予、行權價格及其他主要條款的詳情將根據《香港上市規則》以公告方式披露；及
- (vii) 基於上述理由，豁免將不會損害投資公眾的利益，且根據激勵計劃擬授出的股票期權獲行使而將予發行的A股數目並不重大。

II. 建議採納實施考核管理辦法

根據激勵計劃，激勵對象於行使股票期權前應達成表現目標。一項特別決議案將提呈於臨時股東大會、A股類別股東會及H股類別股東會，以批准採納考核管理辦法，其全文載於本通函附錄二。

III. 召開臨時股東大會、A股類別股東會及H股類別股東會

本公司將於2022年10月14日(星期五)下午二時正,下午三時三十分(或緊隨臨時股東大會結束或續會之後)及下午四時正(或緊隨A股類別股東會結束或續會之後)在中國廣東省珠海市金灣區創業北路38號總部大樓六樓會議室召開臨時股東大會、A股類別股東會及H股類別股東會。本公司已於2022年9月22日分別就臨時股東大會及H股類別股東會寄發出通知及表決代理委託書。上述文件亦可於香港交易及結算所有限公司網站(www.hkexnews.hk)及本公司網站(www.livzon.com.cn)下載。

如閣下擬委任代表出席臨時股東大會及(或)H股類別股東會,務請盡快按表決代理委託書上所印指示填妥,並無論如何最遲於臨時股東大會及(或)H股類別股東會或任何有關延會召開前24小時交回本公司董事會秘書處(如為A股股東),或本公司H股證券登記處,卓佳證券登記有限公司(如為H股股東)。閣下填妥並交回表決代理委託書後,仍可按閣下的意願,親自出席臨時股東大會及(或)H股類別股東會或任何有關延會,並在會上投票。

謹請留意,獨立非執行董事田秋生先生已根據中國相關規定寄發獨立非執行董事徵集投票權授權委託書(「**獨立董事授權委託書**」),以就有關激勵計劃及其相關事項之特別決議案於臨時股東大會、A股類別股東會及H股類別股東會上徵集股東投票。倘閣下有意委任田秋生先生為閣下之代理人,以代表閣下就有關採納激勵計劃與考核管理辦法及相關事項之特別決議案於臨時股東大會及/或H股類別股東會上投票,務請填妥及簽署獨立董事授權委託書,並須於臨時股東大會及/或H股類別股東會或任何延會指定舉行時間24小時前以專人遞送或以郵遞方式,交回本公司H股證券登記處,卓佳證券登記有限公司,地址為香港夏慤道16號遠東金融中心17樓。倘閣下擬委任田秋生先生以外的任何人士擔任代理人,以代表閣下就擬於臨時股東大會及/或H股類別股東會提呈的特別決議案於臨時股東大會及/或H股類別股東會上投票,閣下需填妥及交回表決代理委託書,而毋須理會獨立董事授權委託書。本公司已通過2022年9月22日的公告於香港交易及結算所有限公司網站(www.hkexnews.hk)及本公司網站(www.livzon.com.cn)發佈獨立非執行董事田秋生先生編備的獨立非執行董事公開徵集委託投票權報告書。

董事會函件

身為股東的激勵對象及彼等各自的聯繫人(以於記錄日期彼等擁有任何A股或H股為限)須對擬於臨時股東大會、A股類別股東會及H股類別股東會提呈的特別決議案放棄投票。於董事會批准建議採納激勵計劃(初稿)之日(即2022年8月29日),599名激勵對象(包括唐陽剛先生、徐國祥先生、楊代宏先生、XU PENG先生、司燕霞女士、黃瑜璇女士、楊亮先生及周鵬先生(「激勵董事和高管」)及591名員工(「其他激勵員工」))及彼等各自的聯繫人合共持有9,871,553股A股及38,635股H股,而彼等應就擬提呈的特別決議案放棄投票。於董事會批准建議採納激勵計劃(初稿)之日,激勵董事和高管均未持有0.13%以上已發行A股及0.08%以上本公司已發行股本總額,以及其他激勵員工均未持有0.03%以上已發行A股及0.02%以上本公司已發行股本總額。據董事作出一切合理查詢後所知,除上文所述內容外,概無其他股東須就所提呈的特別決議案放棄投票(假設概無其他激勵對象(包括其聯繫人)於記錄日期擁有A股或H股)。

IV. 記錄日期

釐定股東出席臨時股東大會及H股類別股東大會及於會上投票資格的記錄日期將為2022年10月10日(星期一)。為符合股東資格以出席臨時股東大會及H股類別股東大會並於會上投票,尚未登記的H股東務請於2022年10月10日(星期一)下午四時三十分前將過戶文件連同有關股票證書送達本公司H股過戶登記處卓佳證券登記有限公司,地址為香港夏慤道16號遠東金融中心17樓,以辦理過戶登記手續。

V. 投票表決

根據《香港上市規則》第13.39(4)條,於臨時股東大會及H股類別股東大會上所提呈之所有決議案將以投票方式進行表決,除非大會主席真誠地決定允許以舉手方式表決純粹與程序性或行政事項相關之決議案。本公司將根據《香港上市規則》第13.39(5)條,於臨時股東大會及H股類別股東大會結束後宣佈投票結果。

VI. 建議

董事會認為臨時股東大會及H股類別股東大會通知所載的所有特別決議案均符合本公司及股東的整體利益,因此建議股東投票贊成將於臨時股東大會及H股類別股東會上提呈的所有決議案。

VII. 責任聲明

本通函乃遵照《香港上市規則》提供有關本公司之資料。董事願共同及個別承擔全部責任。董事於作出一切合理查詢後確認，就彼等所深知及確信，本通函所載資料於所有重大方面均屬準確完整且無誤導或欺詐成分，以及本通函並無遺漏任何其他事項致使當中所載任何聲明或本通函產生誤導。

此 致

列位股東 台照

承董事會命
麗珠醫藥集團股份有限公司
Livzon Pharmaceutical Group Inc.*
公司秘書
楊亮

中國，珠海
2022年9月27日

以下為激勵計劃全文：



麗珠醫藥集團股份有限公司
LIVZON PHARMACEUTICAL GROUP INC.*

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：1513)

2022年股票期權激勵計劃(草案修訂稿)

聲明

本公司及全體董事、監事保證本激勵計劃及其摘要不存在虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏，並對其真實性、準確性、完整性承擔個別和連帶的法律責任。

特別提示

- 一、本激勵計劃系依據《中華人民共和國公司法》《中華人民共和國證券法》《上市公司股權激勵管理辦法》和其他有關法律、法規、規範性文件，以及《麗珠醫藥集團股份有限公司章程》制訂。
- 二、麗珠醫藥集團股份有限公司(以下簡稱「麗珠集團」、「公司」或「本公司」)擬向激勵對象授予20,000,000份股票期權，涉及的標的股票種類為人民幣A股普通股，約佔本激勵計劃公告時公司股本總額935,010,604股的2.14%。其中首次授予18,000,000份(「首次授予」)，佔本激勵計劃授予總量的90.00%，約佔本激勵計劃公告時公司股本總額935,010,604股的1.93%；預留授予2,000,000份(「預留授予」)，佔本激勵計劃授予總量的10.00%，約佔本激勵計劃公告時公司股本總額935,010,604股的0.21%。

* 僅供識別

2018年8月18日，公司公告並實施《2018年股票期權激勵計劃（草案修訂稿）》，截至本激勵計劃公告日，尚有5,446,182份股票期權仍在有效期內，佔公司股本總額935,010,604股的0.58%。公司全部有效期內股權激勵計劃所涉及的標的股票總數累計未超過公司股本總額的10.00%。本激勵計劃中任何一名激勵對象通過全部有效期內的股權激勵計劃獲授的公司股票數量累計未超過公司股本總額的1.00%。

三、在本激勵計劃公告當日至激勵對象完成股票期權行權期間，若公司發生資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股或縮股等事宜，股票期權的數量將做相應的調整。

四、本激勵計劃首次授予的股票期權行權價格為人民幣31.31元/A股。

在本激勵計劃公告當日至激勵對象完成股票期權行權期間，若公司發生資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股或縮股等事宜，股票期權的行權價格將做相應的調整。

五、本激勵計劃首次授予的激勵對象總人數為1,034人，包括在公司（含分公司及子公司，下同）任職的公司董事、高級管理人員、中層管理人員以及相關核心骨幹等人員。

六、本激勵計劃有效期自股票期權首次授予登記之日起至激勵對象獲授的股票期權全部行權或註銷之日止，最長不超過60個月。

七、公司不存在《上市公司股權激勵管理辦法》第七條規定的不得實行股權激勵的下列情形：

- (i) 本公司最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
- (ii) 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
- (iii) 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；

- (iv) 法律法規規定不得實行股權激勵的；
 - (v) 中國證監會認定的其他情形。
- 八、參與本激勵計劃的激勵對象不包括公司監事和獨立董事。單獨或合計持有公司5%以上股份的股東或實際控制人及其配偶、父母、子女未參與本激勵計劃。激勵對象符合《上市公司股權激勵管理辦法》第八條的規定，不存在不得成為激勵對象的下列情形：
- (i) 最近12個月內被證券交易所認定為不適當人選；
 - (ii) 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；
 - (iii) 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
 - (iv) 具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
 - (v) 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；
 - (vi) 中國證監會認定的其他情形。
- 九、公司承諾不為激勵對象依本激勵計劃有關股票期權行權提供貸款以及其他任何形式的財務資助，包括為其貸款提供擔保。
- 十、激勵對象承諾，若公司因信息披露文件中有虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，導致不符合授予權益或行使權益安排的，激勵對象自相關信息披露文件被確認存在虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏後，將由本激勵計劃所獲得的全部利益返還公司。
- 十一、本激勵計劃經公司股東大會以及A股、H股類別股東會審議批准及可能需要的其他適用的監管批准後方可實施。

十二、自股東大會以及A股、H股類別股東會審議通過本激勵計劃之日起60日內，公司將按相關規定召開董事會對激勵對象進行首次授予，並完成公告、登記等相關程序。公司未能在60日內完成上述工作的，將終止實施本激勵計劃，未授予的股票期權作廢失效。

十三、本激勵計劃的實施不會導致本公司股權分佈不符合上市條件的要求。

目 錄

第一章	釋義	20
第二章	本激勵計劃的目的與原則.....	21
第三章	本激勵計劃的管理機構.....	22
第四章	激勵對象的確定依據和範圍.....	23
第五章	股票期權的來源、數量和分配.....	24
第六章	本激勵計劃的有效期、授予日、等待期、 可行權日和禁售期.....	26
第七章	股票期權的行權價格及行權價格的確定方法.....	29
第八章	股票期權的授予與行權條件.....	30
第九章	本激勵計劃的調整方法和程序.....	35
第十章	股票期權的會計處理.....	37
第十一章	本激勵計劃的實施程序.....	39
第十二章	公司或激勵對象各自的權利義務.....	42
第十三章	公司或激勵對象發生異動的處理.....	43
第十四章	附則	45

第一章 釋義

以下詞語如無特殊說明，在本文中具有如下含義：

A股	指	本公司普通股本中每股面值人民幣1.00元的內資股，其於深圳證券交易所上市（股份代號：000513）
A股股東	指	A股持有人
《管理辦法》	指	《上市公司股權激勵管理辦法》
《公司章程》	指	《麗珠醫藥集團股份有限公司章程》
《公司法》	指	《中華人民共和國公司法》
中國證監會	指	中國證券監督管理委員會
授予日	指	本公司向激勵對象授予股票期權的日期，授予日必須為交易日
行權	指	激勵對象根據股票期權激勵計劃，行使其所擁有的股票期權的行為，在本激勵計劃中行權即為激勵對象按照本激勵計劃設定的條件購買本公司A股股票的行為
行權條件	指	根據本激勵計劃激勵對象行使股票期權所必需滿足的條件
可行權日	指	激勵對象可以開始行權的日期，可行權日必須為交易日
行權價格	指	本激勵計劃所確定的激勵對象購買本公司A股股票的價格
H股	指	本公司普通股本中每股面值人民幣1.00元的境外上市外資股，其於聯交所上市（股份代號：1513）
H股股東	指	H股持有人
香港	指	香港特別行政區

激勵對象	指	按照本激勵計劃規定，獲得股票期權的本公司董事、高級管理人員、中層管理人員以及相關核心骨幹等人員
本激勵計劃	指	麗珠醫藥集團股份有限公司2022年股票期權激勵計劃
香港上市規則	指	香港聯交所證券上市規則
中國	指	中華人民共和國，就本激勵計劃而言，不包括香港、澳門特別行政區及台灣
元、億元	指	人民幣元、億元
股票期權	指	本公司授予激勵對象在未來一定期限內以預先確定的條件購買一定數量本公司A股股票的權利
《證券法》	指	《中華人民共和國證券法》
證券交易所	指	深圳證券交易所
香港聯交所	指	香港聯合交易所有限公司
有效期	指	從股票期權首次授予登記完成之日起到股票期權失效為止的時間段

註：

- 1、 本草案所引用的財務數據和財務指標，如無特殊說明指合併報表口徑的財務數據和根據該類財務數據計算的財務指標。
- 2、 本草案中部分合計數與各明細數直接相加之和在尾數上如有差異，是由於四捨五入所造成。

第二章 本激勵計劃的目的與原則

為了進一步建立、健全本公司長效激勵機制，吸引和留住優秀人才，充分調動本公司董事、高級管理人員、中層管理人員以及相關核心骨幹等人員的積極性，有效地將股東利益、本公司利益和核心團隊個人利益結合在一起，使各方共同關注本公司的長遠發展，在充分保障股東利益的前提下，按照收益與貢獻對等的原則，根據《公司法》《證券法》《管理辦法》等有關法律、法規和規範性文件以及《公司章程》的規定，制定本激勵計劃。

第三章 本激勵計劃的管理機構

- 一、 股東大會作為公司的最高權力機構，負責審議批准本激勵計劃的實施、變更和終止。股東大會可以在其權限範圍內將與本激勵計劃相關的部分事宜授權董事會辦理。
- 二、 董事會是本激勵計劃的執行管理機構，負責本激勵計劃的實施。董事會下設薪酬與考核委員會，負責擬訂和修訂本激勵計劃並報董事會審議，董事會對激勵計劃審議通過後，報股東大會以及A股、H股類別股東會審議。董事會可以在股東大會授權範圍內辦理本激勵計劃的其他相關事宜。
- 三、 監事會及獨立董事是本激勵計劃的監督機構，應當就本激勵計劃是否有利於公司的持續發展，是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表意見。監事會對本激勵計劃的實施是否符合相關法律、法規、規範性文件和證券交易所業務規則進行監督，並且負責審核激勵對象的名單。獨立董事將就本激勵計劃向所有股東徵集委託投票權。

公司在股東大會以及A股、H股類別股東會審議通過本激勵計劃之前對其進行變更的，獨立董事、監事會應當就變更後的計劃是否有利於公司的持續發展，是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表獨立意見。

公司在向激勵對象授出權益前，獨立董事、監事會應當就股權激勵計劃設定的激勵對象獲授權益的條件發表明確意見。若公司向激勵對象授出權益與本激勵計劃安排存在差異，獨立董事、監事會（當激勵對象發生變化時）應當同時發表明確意見。

激勵對象在行使權益前，獨立董事、監事會應當就股權激勵計劃設定的激勵對象行使權益的條件是否成就發表明確意見。

第四章 激勵對象的確定依據和範圍

一、激勵對象的確定依據

(i) 激勵對象確定的法律依據

本激勵計劃激勵對象根據《公司法》《證券法》《管理辦法》等有關中國法律、法規、規範性文件和《公司章程》的相關規定，結合本公司實際情況而確定。

(ii) 激勵對象確定的職務依據

本激勵計劃激勵對象為公司董事、高級管理人員、中層管理人員以及相關核心骨幹等人員(不包括獨立董事、監事)。

二、激勵對象的範圍

本激勵計劃首次授予激勵對象共計1,034人，為本公司董事、高級管理人員、中層管理人員以及相關核心骨幹等人員。

本激勵計劃涉及的激勵對象不包括獨立董事、監事，也不包括單獨或合計持有公司5%以上股份的股東或實際控制人及其配偶、父母、子女。

以上激勵對象中，董事、高級管理人員必須經股東大會選舉或公司董事會聘任。所有激勵對象必須在本激勵計劃授予權益時與本公司(含分公司及子公司)具有僱傭或勞務關係。

預留授予部分的激勵對象由本激勵計劃經股東大會以及A股、H股類別股東會審議通過後12個月內確定，經董事會提出、獨立董事及監事會發表明確意見、律師發表專業意見並出具法律意見書後，本公司在指定網站按要求及時準確披露當次激勵對象相關信息。超過12個月未明確預留授予激勵對象的，預留權益失效。預留授予激勵對象的確定標準與首次授予的標準相同。

三、激勵對象的核實

- (i) 本激勵計劃經董事會審議通過後，本公司在內部公示激勵對象的姓名和職務，公示期不少於10天。
- (ii) 本公司監事會將對激勵對象名單進行審核，充分聽取公示意見，並在本公司股東大會以及A股、H股類別股東會審議本激勵計劃前5日披露監事會對激勵對象名單審核及公示情況的說明。經本公司董事會調整的激勵對象名單亦應經本公司監事會核實。

第五章 股票期權的來源、數量和分配

一、本激勵計劃的股票來源

本激勵計劃涉及的標的股票來源為本公司向激勵對象定向發行本公司A股普通股。

二、授出股票期權的數量

本激勵計劃擬向激勵對象授予20,000,000份股票期權，涉及的標的股票種類為人民幣A股普通股，約佔於本激勵計劃公告日期本公司已發行的股本總額935,010,604股的2.14%。其中首次授予18,000,000份，佔本激勵計劃授予總量的90.00%，約佔於本激勵計劃公告日期本公司已發行的股本總額935,010,604股的1.93%；預留授予2,000,000份，佔本激勵計劃授予總量的10.00%，約佔於本激勵計劃公告日期本公司已發行的股本總額935,010,604股的0.21%。

三、激勵對象獲授的股票期權分配情況

本激勵計劃在各激勵對象間的分配情況如下表所示：

姓名	職務	獲授的股票 期權數量 (萬份)	佔授予股票 期權總數的 比例	佔目前 總股本的 比例
唐陽剛	董事、總裁	16.00	0.80%	0.02%
徐國祥	副董事長、副總裁	16.00	0.80%	0.02%
楊代宏	副總裁	12.00	0.60%	0.01%
XU PENG	副總裁	12.00	0.60%	0.01%
司燕霞	副總裁、財務負責人	12.00	0.60%	0.01%
黃瑜璇	副總裁	12.00	0.60%	0.01%
楊亮	副總裁、董事會秘書	12.00	0.60%	0.01%
周鵬	副總裁	9.60	0.48%	0.01%
公司中層管理人員以及相關核心骨幹等人員(1,026人)		1,698.40	84.92%	1.82%
預留授予		200.00	10.00%	0.21%
合計(1,034人)		2,000.00	100.00%	2.14%

註：在截至並包括授予當天的12個月內，若悉數行使向激勵對象授出之股票期權後，將導致授予該激勵對象的所有期權或獎勵(不包括已失效的任何期權及獎勵)所發行及將發行的A股總數超過於該授予日期已發行A股的1%，則不得向該激勵對象授出股票期權。根據激勵計劃、本公司任何其他股票期權計劃或股份獎勵計劃將予授出的所有期權或獎勵而發行的A股總數，合計不得超過於股東批准激勵計劃之日已發行A股的10%。

第六章 本激勵計劃的有效期、授予日、等待期、可行權日和禁售期

一、本激勵計劃的有效期

本激勵計劃有效期自股票期權首次授予登記之日起至激勵對象獲授的股票期權全部行權或註銷之日止，最長不超過60個月。

二、本激勵計劃的授予日

授予日在本激勵計劃經本公司股東大會以及A股、H股類別股東會審議通過後由董事會確定，授予日必須為交易日。本公司需在股東大會以及A股、H股類別股東會審議通過後60日內首次授予股票期權並完成公告、登記。本公司未能在60日內完成上述工作的，將終止實施本激勵計劃，未授予的股票期權作廢失效。預留部分股票期權授予日由本公司董事會在股東大會以及A股、H股類別股東會審議通過後12個月內確認。

在發生價格敏感事件或決定價格敏感事項後，不得作出授出任何股票期權的要約，直至根據《香港上市規則》的規定公布有關價格敏感資料為止。尤其是不得在以下較早日期之前一個月內授出股票期權：

- (i) 董事會為批准本公司任何年度、半年度、季度或任何其他中期業績（不論是否《香港上市規則》所規定者）舉行的會議日期（即根據《香港上市規則》最先通知香港聯交所將舉行的董事會會議日期）；及
- (ii) 本公司根據《香港上市規則》規定公佈年度或半年度業績的限期，或公佈季度或任何其他中期業績（不論是否《香港上市規則》所規定者）的限期。

有關的限制截至公佈業績當日結束。

在根據《香港上市規則》所規定的《上市發行人董事進行證券交易的標準守則》（或本公司所採納的任何相應守則或證券買賣限制）禁止董事買賣股份之期間或時間內，董事不得向身為董事之激勵對象授出任何股票期權。

三、本激勵計劃的等待期

本激勵計劃的等待期指股票期權各自授予登記日後至股票期權可行權日之間的時間段，本激勵計劃首次授予的股票期權等待期分別為12個月、24個月、36個月。預留部分如在公司2022年三季報披露前授予，則預留部分的股票期權等待期分別為12個月、24個月、36個月；如預留部分在公司2022年三季報披露後授予，則預留部分的股票期權等待期分別為12個月、24個月。

四、本激勵計劃的可行權日

在本激勵計劃通過後，股票期權各自授予日起等待期滿後可以開始行權。可行權日必須為交易日，但不得在下列期間內行權：

- (i) 本公司年度報告、半年度報告公告前30日內，因特殊原因推遲年度報告、半年度報告公告日期的，自原預約公告日前30日起算，至公告前1日；
- (ii) 本公司季度報告、業績預告、業績快報公告前10日內；
- (iii) 自可能對本公司證券及其衍生品種交易價格產生較大影響的重大事件發生之日或在決策過程中，至依法披露之日內；
- (iv) 中國證監會及深圳證券交易所規定的其他期間。

如相關法律、行政法規、部門規章對不得行權的期間另有規定的，以相關規定為準。

在本激勵計劃有效期內，若達到本激勵計劃規定的行權條件，激勵對象應在股票期權各自等待期滿後，在12個月內完成行權。首次授予股票期權的行權期、各期行權時間和行權比例的安排如表所示：

行權安排	行權時間	行權比例
首次授予的股票期權 第一個行權期	自首次授予登記完成之日起12個月後的首個交易日起至首次授予登記完成之日起24個月內的最後一個交易日當日止	40%
首次授予的股票期權 第二個行權期	自首次授予登記完成之日起24個月後的首個交易日起至首次授予登記完成之日起36個月內的最後一個交易日當日止	30%
首次授予的股票期權 第三個行權期	自首次授予登記完成之日起36個月後的首個交易日起至首次授予登記完成之日起48個月內的最後一個交易日當日止	30%

若預留部分的股票期權在2022年三季報披露前授予，則行權期、各期行權時間安排和行權比例與首次授予一致；若預留部分的股票期權在2022年三季報披露後授予，則行權期、各期行權時間和行權比例的安排如下表所示：

行權安排	行權時間	行權比例
預留授予的股票期權 第一個行權期	自預留授予登記完成之日起12個月後的首個交易日起至預留授予登記完成之日起24個月內的最後一個交易日當日止	50%
預留授予的股票期權 第二個行權期	自預留授予登記完成之日起24個月後的首個交易日起至預留授予登記完成之日起36個月內的最後一個交易日當日止	50%

五、本激勵計劃禁售期

本激勵計劃的禁售規定按照《公司法》《證券法》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的規定執行，具體內容如下：

- (i) 激勵對象為本公司董事和高級管理人員的，其在任職期間每年轉讓的股份不得超過其所持有本公司股份總數的25%，在離職後半年內，不得轉讓其所持有的本公司股份。
- (ii) 激勵對象為本公司董事和高級管理人員的，將其持有的本公司股票在買入後6個月內賣出，或者在賣出後6個月內又買入，由此所得收益歸本公司所有，董事會將收回該等收益。
- (iii) 激勵對象減持本公司股票還需遵守《上市公司股東、董監高減持股份的若干規定》《深圳證券交易所上市公司股東及董事、監事、高級管理人員減持實施細則》等相關規定。
- (iv) 在本激勵計劃有效期內，如果《公司法》《證券法》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》中對本公司董事和高級管理人員持有股份轉讓的有關規定發生了變化，則這部分激勵對象轉讓其所持有的本公司股票應當在轉讓時符合修改後的相關規定。

第七章 股票期權的行權價格及行權價格的確定方法

一、首次授予的股票期權的行權價格

本激勵計劃首次授予股票期權的行權價格為每股A股人民幣31.31元，即在滿足行權條件的情況下，激勵對象獲授的每一份股票期權擁有在有效期內以每股A股人民幣31.31元價格購買1股本公司A股股票的權利。

二、首次授予的股票期權的行權價格的確定方法

首次授予的股票期權行權價格不低於A股票面金額，且不低於下列價格較高者：

- (i) 本激勵計劃公告(即2022年8月30日)前1個交易日本公司A股股票交易均價(前1個交易日A股股票交易總額/前1個交易日A股股票交易總量)，為每股A股人民幣30.679元；
- (ii) 本激勵計劃公告前20個交易日本公司A股股票交易均價(前20個交易日A股股票交易總額/前20個交易日A股股票交易總量)，為每股A股人民幣31.303元。

三、預留授予的股票期權的行權價格的確定方法

預留授予股票期權在每次授予前，須召開董事會審議通過相關議案，並披露授予情況的摘要。預留授予股票期權行權價格不低於A股票面金額，且不低於下列價格較高者：

- (一) 預留授予的股票期權授予董事會決議公布前1個交易日的公司A股股票交易均價；
- (二) 預留授予的股票期權授予董事會決議公布前20個交易日、60個交易日或者120個交易日的公司A股股票交易均價之一。

第八章 股票期權的授予與行權條件

一、股票期權的授予條件

同時滿足下列授予條件時，本公司應向激勵對象授予股票期權，反之，若下列任一授予條件未達成的，則不能向激勵對象授予股票期權。

- (i) 本公司未發生如下任一情形：
 - (a) 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

- (b) 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
 - (c) 上市後36個月內出現過未按法律法規、《公司章程》、公開承諾進行利潤分配的情形；
 - (d) 法律法規規定不得實行股權激勵的；
 - (e) 中國證監會認定的其他情形。
- (ii) 激勵對象未發生如下任一情形：
- (a) 最近12個月內被證券交易所認定為不適當人選；
 - (b) 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；
 - (c) 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
 - (d) 具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
 - (e) 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；
 - (f) 中國證監會認定的其他情形。

二、股票期權的行權條件

行權期內，同時滿足下列條件時，激勵對象獲授的股票期權方可行權：

- (i) 本公司未發生如下任一情形：
 - (a) 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

- (b) 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
 - (c) 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、《公司章程》、公開承諾進行利潤分配的情形；
 - (d) 法律法規規定不得實行股權激勵的；
 - (e) 中國證監會認定的其他情形。
- (ii) 激勵對象未發生如下任一情形：
- (a) 最近12個月內被證券交易所認定為不適當人選；
 - (b) 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；
 - (c) 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
 - (d) 具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
 - (e) 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；
 - (f) 中國證監會認定的其他情形。

本公司發生上述第(i)條規定情形之一的，所有激勵對象根據本激勵計劃已獲授但尚未行權的股票期權應當由本公司註銷；某一激勵對象發生上述第(ii)條規定情形之一的，該激勵對象根據本激勵計劃已獲授但尚未行權的股票期權應當由本公司註銷。

(iii) 公司層面業績考核要求

本激勵計劃授予的股票期權，在行權期的3個會計年度中，分年度進行績效考核並行權，以達到績效考核目標作為激勵對象的行權條件。

首次授予業績考核目標如下表所示：

行權期	業績考核目標
首次授予的股票期權 第一個行權期	以2021年淨利潤為基礎，2022年的淨利潤複合增長率 不低於15%；
首次授予的股票期權 第二個行權期	以2021年淨利潤為基礎，2023年的淨利潤複合增長率 不低於15%；
首次授予的股票期權 第三個行權期	以2021年淨利潤為基礎，2024年的淨利潤複合增長率 不低於15%。

註：上述「淨利潤」、「淨利潤複合增長率」指標計算以歸屬於公司股東的扣除非經常性損益後並剔除本激勵計劃股份支付費用數值的淨利潤作為計算依據，下同。

若預留部分的股票期權在2022年三季報披露前授予，則考核目標與上述首次授予部分一致；若預留部分的股票期權在2022年三季報披露後授予，則各年度業績考核目標如下表所示：

行權期	業績考核目標
預留授予的股票期權 第一個行權期	以2021年淨利潤為基礎，2023年的淨利潤複合增長率 不低於15%；
預留授予的股票期權 第二個行權期	以2021年淨利潤為基礎，2024年的淨利潤複合增長率 不低於15%。

本公司未滿足上述業績考核目標的，所有激勵對象對應考核當年可行權的股票期權均不得行權，由本公司註銷。

(iv) 個人層面績效考核要求

激勵對象的個人層面的考核按照本公司現行薪酬與考核的相關規定組織實施，對激勵對象每個考核年度的綜合考評結果進行評分，具體情況如下表所示：

考評結果	優秀	良好	合格	不合格
個人行權比例	100%	100%	80%	0%

若各年度公司層面業績考核達標，激勵對象個人當年實際行權額度=行權比例×個人當年計劃行權額度。

激勵對象考核當年不能行權的股票期權，由本公司註銷。

三、考核指標的科學性和合理性說明

麗珠集團股票期權考核指標分為兩個層面，分別為公司層面業績考核和個人層面績效考核。

公司層面業績指標為淨利潤複合增長率，系以公司以往年度的經營業績實現情況為基礎，並結合對未來三年行業發展態勢的合理預測，最終決定將業績考核目標設置為：以2021年淨利潤為基礎，2022年-2024年的每年淨利潤複合增長率均不低於15%。

除公司層面的業績考核外，麗珠集團對激勵對象個人還設置了嚴密的績效考核體系，能夠對激勵對象的工作績效作出較為準確、全面的綜合評價。公司將根據激勵對象前一年度績效考評結果，確定激勵對象個人是否達到行權的條件。

綜上，公司本次激勵計劃的考核體系具有全面性、綜合性及可操作性，考核指標設定具有良好的科學性和合理性，同時對激勵對象具有約束效果，能夠達到本次激勵計劃的考核目的。

第九章 本激勵計劃的調整方法和程序

一、股票期權數量的調整方法

若行權前本公司有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股或縮股等事項，應對股票期權數量進行相應的調整。調整方法如下：

(i) 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

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

其中： Q_0 為調整前的股票期權數量； n 為每股A股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的比率（即每股股票經轉增、送股或拆細後增加的股票數量）； Q 為調整後的股票期權數量。

(ii) 配股

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

其中： Q_0 為調整前的股票期權數量； P_1 為股權登記日當日A股收盤價； P_2 為A股配股價格； n 為配股的比例（即配股的A股股數與配股前公司總股本的比例）； Q 為調整後的股票期權數量。

(iii) 縮股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中： Q_0 為調整前的股票期權數量； n 為縮股比例（即1股A股股票縮為 n 股A股股票）； Q 為調整後的股票期權數量。

(iv) 增發

公司在發生增發新A股的情況下，股票期權數量不做調整。

二、股票期權行權價格的調整方法

若在行權前有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股或縮股等事項，應對行權價格進行相應的調整。調整方法如下：

- (i) 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

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

其中：P₀為調整前的行權價格；n為每股A股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的比率；P為調整後的行權價格。

- (ii) 配股

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

其中：P₀為調整前的行權價格；P₁為股權登記日當日A股收盤價；P₂為A股配股價格；n為配股的比例（即配股的A股股數與配股前股份公司總股本的比例）；P為調整後的行權價格。

- (iii) 縮股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P₀為調整前的行權價格；n為縮股比例；P為調整後的行權價格。

- (iv) 增發

公司在發生增發新股的情況下，股票期權的行權價格不做調整。

- (v) 派息

公司在發生派息的情況下，股票期權的行權價格不做調整。

三、激勵計劃調整的程序

當出現前述情況時，應由本公司董事會審議通過關於調整股票期權數量、行權價格的議案。本公司應聘請律師就上述調整是否符合《管理辦法》《公司章程》和本激勵計劃的規定向本公司董事會出具專業意見。調整議案經董事會審議通過後，本公司應當及時披露董事會決議公告，同時公告律師事務所意見。

第十章 股票期權的會計處理

按照《企業會計準則第11號—股份支付》的規定，本公司將在等待期的每個資產負債表日，根據最新取得的可行權人數變動、業績指標完成情況等後續信息，修正預計可行權的股票期權數量，並按照股票期權授予日的公允價值，將當期取得的服務計入相關成本或費用和資本公積。

一、股票期權的公允價值及確定方法

財政部於2006年2月15日發佈了《企業會計準則第11號—股份支付》和《企業會計準則第22號—金融工具確認和計量》，並於2007年1月1日起在上市公司範圍內施行。根據《企業會計準則第22號—金融工具確認和計量》中關於公允價值確定的相關規定，需要選擇適當的估值模型對股票期權的公允價值進行計算。

本公司選擇Black-Scholes模型來計算期權的公允價值，並於2022年8月29日用該模型對首次授予的18,000,000份股票期權進行預測算（授予時進行正式測算）。具體參數選取如下：

- (i) A股股價：人民幣30.65元/股（2022年8月29日A股收盤價）
- (ii) 有效期分別為：1年、2年、3年（授予登記完成之日起至每期首個行權日的期限）
- (iii) 歷史波動率：21.00%、20.26%、21.81%（分別採用深圳綜指最近12個月、24個月、36個月的波動率）

- (iv) 無風險利率：1.50%、2.10%、2.75% (分別採用中國人民銀行頒佈的金融機構1年期、2年期、3年期存款基準利率)
- (v) 股息率：3.96%、3.24%、3.11% (取本激勵計劃公告前公司最近一年、最近兩年、最近三年的平均股息率)

股票期權價值的計算結果乃基於上文所用參數之若干假設並受到所採納之估值模式的限制，因此，股票期權的估計公允價值可能具有主觀性及不確定性。

二、股票期權費用的攤銷方法

本公司按照相關估值工具確定授予日股票期權的公允價值，並最終確認本激勵計劃的股份支付費用，該等費用將在本激勵計劃的實施過程中按行權比例攤銷。由本激勵計劃產生的激勵成本將在經常性損益中列支。

根據中國會計準則要求，結合本公司的預期進度，假設本公司於2022年10月授予股票期權，則本激勵計劃首次授予的股票期權對各期會計成本的影響如下表所示：

首次授予的 股票期權的數量 (萬份)	需攤銷的 總費用 (萬元)	2022年 (萬元)	2023年 (萬元)	2024年 (萬元)	2025年 (萬元)
1,800	4,897.80	464.40	2,559.60	1,302.30	571.50

本公司以目前信息初步估計，在不考慮本激勵計劃對本公司業績的刺激作用情況下，股票期權費用的攤銷對有效期內各年淨利潤有所影響但影響程度不大。若考慮本激勵計劃對本公司發展產生的正向作用，由此激發管理團隊的積極性，提高經營效率，降低代理人成本，本激勵計劃帶來的本公司業績提升將遠高於因其帶來的費用增加。

預留授予的股票期權的會計處理同首次授予股票期權的會計處理。

第十一章 本激勵計劃的實施程序

一、本激勵計劃經本公司股東大會以及A股、H股類別股東會審議批准及可能需要的其他適用的監管批准後方可實施。本公司股東大會以及A股、H股類別股東會在對股票期權激勵計劃進行投票表決時，獨立董事應當就股票期權激勵計劃向所有的股東徵集委託投票權，並且本公司在提供現場投票方式時提供網絡投票的方式。（註：其中網絡投票僅適用於A股股東）。

二、股票期權的授予程序

(i) 股東大會以及A股、H股類別股東會審議通過本激勵計劃後，本公司與激勵對象簽署《股權激勵協議書》，以約定雙方的權利義務關係。

(ii) 本公司在向激勵對象授出權益前，董事會應當就本激勵計劃設定的激勵對象獲授權益的條件是否成就進行審議並公告。

獨立董事及監事會應當同時發表明確意見。律師事務所應當對激勵對象獲授權益的條件是否成就出具法律意見。

(iii) 本公司監事會應當對股票期權授予日及激勵對象名單進行核實並發表意見。

(iv) 本公司向激勵對象授出權益與本激勵計劃的安排存在差異時，獨立董事、監事會（當激勵對象發生變化時）、律師事務所、獨立財務顧問應當同時發表明確意見。

(v) 激勵計劃於股東大會以及A股、H股類別股東會審議通過後，本公司應當在60日內首次授予股票期權並完成公告、登記。本公司董事會應當在授予的股票期權登記完成後應及時披露相關實施情況的公告。若本公司未能在60日內完成上述工作的，本激勵計劃終止實施，董事會應當及時披露未完成的原因且3個月內不得再次審議股權激勵計劃。

預留授予股票期權的授予對象應當在本激勵計劃經股東大會以及A股、H股類別股東會審議通過後12個月內明確，超過12個月未明確激勵對象的，預留權益失效。

- (vi) 本公司授予股票期權前，應當向證券交易所提出申請，經證券交易所確認後，由證券登記結算機構辦理登記事宜。
- (vii) 申請或接受股票期權時，無需支付款項。

三、股票期權的行權程序

- (i) 在行權日前，本公司應確認激勵對象是否滿足行權條件。董事會應當就本激勵計劃設定的行權條件是否成就進行審議，獨立董事及監事會應當同時發表明確意見。律師事務所應當對激勵對象行權的條件是否成就出具法律意見。對於滿足行權條件的激勵對象，本公司董事會可以決定由本公司統一辦理行權事宜或由激勵對象自主行權，對於未滿足條件的激勵對象，由本公司註銷其持有的該次行權對應的股票期權。本公司應當及時披露相關實施情況的公告。
- (ii) 激勵對象可對已行權的本公司股票進行轉讓，但公司董事和高級管理人員所持股份的轉讓應當符合有關法律、法規和規範性文件的規定。
- (iii) 本公司股票期權行權前，應當向證券交易所提出申請，經證券交易所確認後，由證券登記結算機構辦理登記事宜。

四、本激勵計劃的變更、終止程序

1、本激勵計劃的變更程序

- (i) 本公司在股東大會以及A股、H股類別股東會審議本激勵計劃之前擬變更本激勵計劃的，需經董事會審議通過。
- (ii) 本公司在股東大會以及A股、H股類別股東會審議通過本激勵計劃之後變更本激勵計劃的，應當由股東大會以及A股、H股類別股東會審議決定，且不得包括下列情形：
 - (a) 導致加速行權的情形；
 - (b) 降低行權價格的情形。

2、本激勵計劃的終止程序

- (i) 本公司在股東大會以及A股、H股類別股東會審議本激勵計劃之前擬終止實施本激勵計劃的，需經董事會審議通過。
- (ii) 本公司在股東大會以及A股、H股類別股東會審議通過本激勵計劃之後終止實施本激勵計劃的，應當由股東大會以及A股、H股類別股東會審議決定。

本公司股東大會以及A股、H股類別股東會或董事會審議通過終止實施本激勵計劃決議的，自決議公告之日起3個月內，不得再次審議股權激勵計劃。

第十二章 公司或激勵對象各自的權利義務

一、公司的權利與義務

- (i) 本公司具有對本激勵計劃的解釋和執行權，並按本激勵計劃規定對激勵對象進行績效考核，若激勵對象未達到本激勵計劃所確定的行權條件，本公司將按本激勵計劃規定的原則，向激勵對象註銷其相應尚未行權的股票期權。
- (ii) 授權董事會有權在權益授予前，按照既定的方法和程序，將股票期權激勵總額度在各激勵對象之間進行分配和調整。
- (iii) 本公司承諾不為激勵對象依本激勵計劃有關股票期權行權提供貸款以及其他任何形式的財務資助，包括為其貸款提供擔保。
- (iv) 本公司應及時按照有關規定履行本激勵計劃申報、信息披露等義務。
- (v) 本公司應當根據本激勵計劃及中國證監會、證券交易所、中國證券登記結算有限責任公司等有關規定，積極配合滿足行權條件的激勵對象按規定行權。但若因中國證監會、證券交易所、中國證券登記結算有限責任公司的原因造成激勵對象未能按自身意願行權並給激勵對象造成損失的，本公司不承擔責任。

二、激勵對象的權利與義務

- (i) 激勵對象應當按本公司所聘崗位的要求，勤勉盡責、恪守職業道德，為本公司的發展做出應有貢獻。
- (ii) 激勵對象的資金來源為激勵對象自籌資金。
- (iii) 激勵對象因激勵計劃獲得的收益，應按國家稅收法規交納個人所得稅及其它稅費。

- (iv) 激勵對象承諾，若公司因信息披露文件中有虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，導致不符合授予權益或行使權益安排的，激勵對象應當自相關信息披露文件被確認存在虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏後，將由股權激勵計劃所獲得的全部利益返還本公司。
- (v) 激勵對象獲授的股票期權不得轉讓、出讓或用於擔保或償還債務。
- (vi) 本激勵計劃經公司股東大會以及A股、H股類別股東會審議通過後，本公司將與每一位激勵對象簽署《股權激勵協議書》，明確約定各自在本次激勵計劃項下的權利義務及其他相關事項。
- (vii) 法律、法規及本激勵計劃規定的其他相關權利義務。

第十三章 公司或激勵對象發生異動的處理

一、公司發生異動的處理

- (i) 本公司出現下列情形之一的，本激勵計劃終止實施，激勵對象已獲授但尚未行權的股票期權不得行權，由本公司註銷：
 - (a) 本公司控制權發生變更；
 - (b) 本公司出現合併、分立的情形；
 - (c) 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
 - (d) 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
 - (e) 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、《公司章程》、公開承諾進行利潤分配的情形；

- (f) 法律法規規定不得實行股權激勵的情形；
 - (g) 中國證監會認定的其他需要終止激勵計劃的情形；
 - (h) 公司董事會認為的其他需要終止激勵計劃的情形。
- (ii) 本公司因信息披露文件有虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，導致不符合股票期權授予條件或行權安排的，未行權的股票期權由本公司統一註銷處理，激勵對象獲授股票期權已行權的，所有激勵對象應當返還已獲授權益。對上述事宜不負有責任的激勵對象因返還權益而遭受損失的，可按照本激勵計劃相關安排，向本公司或負有責任的對象進行追償。

董事會應當按照前款規定和本激勵計劃相關安排收回激勵對象所得收益。

二、激勵對象個人情況發生變化

- (i) 激勵對象發生職務變更，但仍在本公司內，或在本公司下屬分、子公司內任職的，其獲授的股票期權完全按照職務變更前本激勵計劃規定的程序進行。

但是，激勵對象因不能勝任崗位工作、觸犯法律、違反執業道德、洩露本公司機密、失職或瀆職等行為損害本公司利益或聲譽而導致的職務變更，或因前列原因導致本公司解除與激勵對象勞動關係的，激勵對象已獲授但尚未行權的股票期權不得行權，由本公司註銷。

- (ii) 激勵對象因辭職、本公司裁員而離職，其已獲授但尚未行權的股票期權中，當年達到可行權時間限制和業績考核條件的，可行權的股票期權在離職之後仍可行權，其餘尚未達到可行權時間限制和業績考核條件的，由本公司註銷。

- (iii) 激勵對象退休未被本公司返聘，其已獲授但尚未行權的股票期權中，當年達到可行權時間限制和業績考核條件的，可行權的股票期權在離職之後仍可行權，其餘尚未達到可行權時間限制和業績考核條件的，由本公司註銷；激勵對象退休但被本公司返聘，其獲授的股票期權完全按照職務變更前本激勵計劃規定的程序進行。
- (iv) 激勵對象因死亡或喪失民事行為能力而離職，其已獲授但尚未行權的股票期權中，當年達到可行權時間限制和業績考核條件的，可行權的股票期權在離職之後仍可行權，由其合法繼承人或本人享有，其餘尚未達到可行權時間限制和業績考核條件的，由本公司註銷。
- (v) 其他未說明的情況由董事會認定，並確定其處理方式。

三、公司與激勵對象之間爭議的解決

本公司與激勵對象發生爭議，按照本激勵計劃和《股權激勵協議書》的規定解決；規定不明的，雙方應按照國家法律和公平合理原則協商解決；協商不成，應提交本公司住所所在地有管轄權的人民法院訴訟解決。

第十四章 附則

- 一、本激勵計劃在本公司股東大會以及A股、H股類別股東會審議通過後生效。
- 二、本激勵計劃由本公司董事會負責解釋。

麗珠醫藥集團股份有限公司
董事會

2022年9月22日

附註：中英文版如有歧義，概以中文版為準。

以下為考核管理辦法全文：



麗珠醫藥集團股份有限公司
LIVZON PHARMACEUTICAL GROUP INC.*

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：1513)

2022年股票期權激勵計劃實施考核管理辦法

為保證麗珠醫藥集團股份有限公司(以下簡稱「公司」)2022年股票期權激勵計劃的順利進行，進一步完善公司法人治理結構，形成良好均衡的價值分配體系，激勵公司董事、高級管理人員、中層管理人員、以及相關核心骨幹等人員誠信勤勉地開展工作，保證公司業績穩步提升，確保公司發展戰略和經營目標的實現，根據國家有關規定和公司實際，特制定本辦法。

一、考核目的

進一步完善公司法人治理結構，建立和完善公司激勵約束機制，保證本激勵計劃的順利實施，並在最大程度上發揮本激勵計劃的作用，全面提升員工的整體素質，為員工晉級、陞遷、獎懲等提供依據，促進公司和員工共同成長，進而確保公司發展戰略和經營目標的實現。

* 僅供識別

二、考核原則

考核評價必須堅持公正、公開、公平的原則，嚴格按照本辦法和考核對象的業績進行評價，以實現本激勵計劃與激勵對象工作業績、貢獻緊密結合，從而提高管理績效，實現本公司與全體股東利益最大化。

三、考核範圍

本辦法適用於參與本公司本次激勵計劃的所有激勵對象，包括但不限於公司董事、高級管理人員、中層管理人員以及相關核心骨幹等人員。

四、考核機構

本公司董事會薪酬與考核委員會負責領導和組織考核工作，並負責對激勵對象進行考核。

五、績效考評評價指標及標準

1、公司層面業績考核要求

本激勵計劃授予的股票期權，在行權期的3個會計年度中，分年度進行績效考核並行權，以達到績效考核目標作為激勵對象的行權條件。

首次授予業績考核目標如下表所示：

行權期	業績考核目標
首次授予的股票期權 第一個行權期	以2021年淨利潤為基礎，2022年的淨利潤複合增長率 不低於15%；
首次授予的股票期權 第二個行權期	以2021年淨利潤為基礎，2023年的淨利潤複合增長率 不低於15%；
首次授予的股票期權 第三個行權期	以2021年淨利潤為基礎，2024年的淨利潤複合增長率 不低於15%。

註：上述「淨利潤」、「淨利潤複合增長率」指標計算以歸屬於公司股東的扣除非經常性損益後並剔除本激勵計劃股份支付費用數值的淨利潤作為計算依據，下同。

若預留部分的股票期權在2022年三季報披露前授予，則考核目標與上述首次授予部分一致；若預留部分的股票期權在2022年三季報披露後授予，則各年度業績考核目標如下表所示：

行權期	業績考核目標
預留授予的股票期權 第一個行權期	以2021年淨利潤為基礎，2023年的淨利潤複合增長率 不低於15%；
預留授予的股票期權 第二個行權期	以2021年淨利潤為基礎，2024年的淨利潤複合增長率 不低於15%。

本公司未滿足上述業績考核目標的，所有激勵對象對應考核當年可行權的股票期權均不得行權，由本公司註銷。

2、個人層面績效考核要求

激勵對象的個人層面的考核按照本公司現行薪酬與考核的相關規定組織實施，對激勵對象每個考核年度的綜合考評結果進行評分，具體情況如下表所示：

考評結果	優秀	良好	合格	不合格
個人行權比例	100%	100%	80%	0%

若各年度公司層面業績考核達標，激勵對象個人當年實際行權額度=行權比例×個人當年計劃行權額度。

激勵對象考核當年不能行權的股票期權，由本公司註銷。

六、考核期間與次數

1、考核期間

激勵對象行權股票期權的前一會計年度。

2、考核次數

本激勵計劃行權考核年度每年度考核一次。

七、考核程序

本公司人力資源部在董事會薪酬與考核委員會的指導下負責具體的考核工作，本公司每年年底由人力資源部組織，本公司領導和相關部門參加，根據工作態度、工作效率、工作質量以及工作貢獻等因素進行考核，保存考核結果，並在此基礎上形成績效考核報告上交董事會薪酬與考核委員會。

八、考核結果管理

1、考核結果反饋與申訴

被考核對象有權瞭解自己的考核結果，員工直接主管應在考核工作結束後5個工作日內將考核結果通知被考核對象。各部門通過考核及時對考核成績較差人員提出改進方向、意見，對不合格人員及時勸退。如果被考核對象對自己的考核結果有異議，可與人力資源部溝通解決。如無法溝通解決，被考核對象可向人力資源部申訴，人力資源部需在10個工作日內進行覆核並確定最終考核結果或等級。

2、考核結果歸檔

考核結束後，考核結果作為保密資料歸檔保存。

九、附則

- 1、本辦法由董事會負責制訂、解釋及修訂。
- 2、本辦法經本公司股東大會審議通過並自本激勵計劃生效後實施。

麗珠醫藥集團股份有限公司
董事會

2022年8月30日

附註：中英文版如有歧義，概以中文版為準。