

证券简称：尔康制药

证券代码：300267



湖南尔康制药股份有限公司
股票期权激励计划
（草案）

湖南尔康制药股份有限公司

二〇一三年十二月

声 明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划草案及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

1、本激励计划依据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）、《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项备忘录 1 号》、《股权激励有关事项备忘录 2 号》、《股权激励有关事项备忘录 3 号》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及《湖南尔康制药股份有限公司章程》制订。

2、本激励计划所采用的激励形式为股票期权，其股票来源为尔康制药向激励对象定向发行新股。

3、本激励计划拟向激励对象授予 300 万份尔康制药股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，占本激励计划签署时尔康制药股本总额 23,920 万股的 1.25%。其中首次授予 270 万股，占本计划授出股票期权总数的 90.00%，占公司总股本的 1.13%；预留 30 万股，占本激励计划授予的股票总数的 10.00%，占公司股本总额的 0.12%。

4、本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为 33.12 元。

预留股票期权的行权价格在该部分股票期权授予时由董事会决定。其行权价格取下列两个价格中的较高者：

- （1）授予该部分期权的董事会决议公告前一个交易日的公司标的股票收盘价；
- （2）授予该部分期权的董事会决议公告前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

5、在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权登记期间，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总数将做相应的调整。

6、本激励计划有效期为股票期权授予之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止。

7、股票期权行权安排

（1）首次授予的股票期权行权安排如下表所示：

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

（2）预留期权行权安排如下表所示：

行权期	行权时间	解锁比例
第一个行权期	自该部分预留期权授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自该部分预留期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

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。如行权期内的任一年度公司业绩条件未达到行权条件的，对应行权期所获授的但尚未行权的股票期权由公司注销。如行权期内的任一年度激励对象个人绩效考核条件未达标的，激励对象对应行权期所获授的但尚未行权的股票期权由公司注销。

8、股票期权的业绩考核条件

本激励计划首次授予的股票期权分三期行权，行权考核年度为 2014 年-2016 年，公司将激励对象分年度进行绩效考核，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之一。预留股票期权分两期行权，预留股票期权的行权条件与首次授予股票期权的对应行权期的行权条件一致。绩效考核中公司业绩考核目标具体如下：

行权期	绩效考核目标
首次授予股票期权第一个行权期	以 2013 年净利润为基数，2014 年净利润增长率不低于 30%；2014 年加权平均净资产收益率不低于 9%。

首次授予股票期权第二个行权期/预留股票期权第一个行权期	以 2013 年净利润为基数，2015 年净利润增长率不低于 70%，2015 年加权平均净资产收益率不低于 10%
首次授予股票期权第三个行权期/预留股票期权第二个行权期	以 2013 年净利润为基数，2016 年净利润增长率不低于 113%，2016 年加权平均净资产收益率不低于 11%

以上 2013 年-2016 年的净资产与净利润均指归属于母公司所有者的权益和净利润。

2013 年净利润为扣除非经常性损益后的净利润，2014-2016 年的净资产收益率与净利润指标均以扣除非经常性损益的净利润与不扣除非经常性损益的净利润二者孰低者作为计算依据。由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。如果公司发生公开发行或非公开发行行为，则发行新增加的净资产额及其对应净利润额不计入发行当年及下一年净资产额和净利润额的计算。

9、本计划的激励对象为公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员，以及公司认定的核心技术（业务）人员。

10、帅友文女士、帅瑞文女士、曹泽雄先生、王曜先生、帅勇宏先生、汤伟先生、夏磊先生、袁羽先生是公司实际控制人的一致行动人，以上八人作为激励对象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）程序后才能参与本次股票期权激励计划。其余持股 5% 以上的主要股东或实际控制人及其配偶与直系近亲属未参与本激励计划。本次激励对象均未同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划。

11、尔康制药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。

12、尔康制药承诺本激励计划经股东大会审议通过后 30 日内，公司不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

13、本激励计划必须满足如下条件后方可实施：中国证券监督管理委员会备案无异议、尔康制药股东大会审议通过。

14、自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 30 日内，公司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。

15、本次股权激励实施后，将不会导致股权分布不符合上市条件要求。

目 录

第一节 释义.....	7
第二节 本激励计划的目的.....	8
第三节 本激励计划的管理机构.....	9
第四节 本计划激励对象的确定依据和范围.....	10
第五节 标的股票来源和数量.....	11
第六节 股票期权的分配情况.....	12
第七节 本激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期规定.....	13
第八节 股票期权的行权价格.....	16
第九节 股票期权的获授与行权条件.....	17
第十节 本激励计划的调整方法和程序.....	19
第十一节 股权激励计划的会计处理.....	21
第十二节 公司实行和授予权益、激励对象行权的程序.....	24
第十三节 权利和义务.....	26
第十四节 本激励计划的变更与终止.....	28
第十五节 附则.....	30

第一节 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

尔康制药、本公司、公司	指	湖南尔康制药股份有限公司
股权激励计划、股票期权激励计划、激励计划、本计划	指	以尔康制药股票为标的，对公司高级管理人员及其他员工进行的长期性激励计划。
股票期权/期权	指	激励对象按照本计划规定的条件，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尔康制药高级管理人员及其他员工。
标的股票	指	根据本计划激励对象有权购买的公司股票
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。
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	指	激励对象根据本计划，在规定的期间内以预先确定的价格和条件购买公司股份的行为
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买公司股份的价格
有效期	指	从股票期权授予日起到股票期权失效为止的时间段
《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（试行）》。
《公司章程》	指	《湖南尔康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	深圳证券交易所。
元	指	人民币元。

第二节 本激励计划的目的

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，充分调动湖南尔康制药股份有限公司中高层管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者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（试行）》、《股权激励有关事项备忘录 1 号》、《股权激励有关事项备忘录 2 号》、《股权激励有关事项备忘录 3 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。

第三节 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、董事会是本股权激励计划的执行管理机构，下设薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”），负责拟订和修订本股权激励计划，报公司股东大会审批和主管部门审核，并在股东大会授权范围内办理本计划的相关事宜。
- 3、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。
- 4、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。

第四节 本计划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》及其他有关法律、法规、规范性文件文件和《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

本计划激励对象为目前公司的中高层管理人员及核心技术(业务)人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工。

二、激励对象的范围

本计划首次授予涉及的激励对象共计 142 人，包括：

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、公司中层管理人员；
- 3、公司核心技术(业务)人员。

以上激励对象中，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本计划的有效期限内与公司或公司的控股子公司任职并已与公司或公司的控股子公司签署劳动合同。

三、激励对象的核实

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。

第五节 标的股票来源和数量

一、标的股票的来源

本计划股票来源为尔康制药向激励对象定向发行公司人民币普通股股票。

二、授出股票期权数量

本激励计划拟向激励对象授予 300 万份尔康制药股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，占本激励计划签署时尔康制药股本总额 23,920 万股的 1.25%。其中首次授予 270 万股，占本计划授出股票期权总数的 90.00%，占公司总股本的 1.13%；预留 30 万股，占本激励计划授予的股票总数的 10.00%，占公司股本总额的 0.12%。

本激励计划拟授予的股票期权总数未超过公司已发行股本总额的 10%。

第六节 股票期权的分配情况

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	职务	获授的股票期权 数量(万股)	占授予股票期权 总数的比例(%)	占授予时总股本 的比例(%)
王向峰	董事、副总经理	24.60	8.20%	0.10%
刘爱军	副总经理	23.30	7.77%	0.10%
杨海明	董事、总工程师	18.62	6.21%	0.08%
帅友文	董事、行政总监	9.25	3.08%	0.04%
帅瑞文	董事、采购总监	8.25	2.75%	0.03%
高振亚	财务总监	5.00	1.67%	0.02%
罗琅	董秘、副总经理	5.00	1.67%	0.02%
中层管理人员、核心业务（技术） 人员（135人）		175.98	58.66%	0.74%
预留部分		30.00	10%	0.12%
合计（142人）		300.00	100.00%	1.25%

注：1、上述激励对象中帅友文女士、帅瑞文女士、曹泽雄先生、王曜先生、帅勇宏先生、汤伟先生、夏磊先生、袁羽先生是公司实际控制人的一致行动人，以上八人作为激励对象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）程序后才能参与本次股票期权激励计划。其余持股5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶与直系亲属未参与本激励计划。本次激励对象均未同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划。

2、上述任何一名激励对象通过本计划获授的公司股票均未超过公司总股本的1%。

第七节 本激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期规定

一、股票期权激励计划的有效期

本激励计划的有效期自首次股票期权授权日起计算，最长不超过 5 年。

二、授权日

授权日在本计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、尔康制药股东大会审议通过后由公司董事会确定，授权日应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权，并完成登记、公告等相关程序。

预留部分股票期权的授权日，由公司董事会另行确定。

授权日必须为交易日，且不得为下列区间日：

- 1、定期报告公布前 30 日至公告后 2 个交易日内，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；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日至公告后 2 个交易日内；
- 3、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日；
- 4、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日。

三、等待期

股票期权授予后至股票期权可行权日之间的时间，本计划等待期为 12 个月。

四、可行权日

本计划自授权日起满 12 个月后可以开始行权。激励对象应按本计划规定的安排分期行权，可行权日必须为计划有效期内的交易日，但不得为下列区间日：

- 1、公司定期报告公告前 30 日至公告后 2 个交易日内，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；

- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日至公告后 2 个交易日内；
- 3、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日；
- 4、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日。

上述“重大交易”、“重大事项”及“可能影响股价的重大事件”为公司依据《深圳证券交易所创业板股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

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

本计划预留期权行权安排如下表所示：

行权期	行权时间	解锁比例
第一个行权期	自该部分预留期权授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自该部分预留期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

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。

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，本公司董事会将收回其所得收益。

3、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。

第八节 股票期权的行权价格

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 33.12 元。

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取下列两个价格中的较高者：

- 1、股票期权激励计划草案摘要公布前 1 个交易日的公司标的股票收盘价 33.12 元；
- 2、股票期权激励计划草案摘要公布前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价

30.29 元。

三、向“预留激励对象”授予的股票期权的行权价格

向“预留激励对象”授予的 30 万份股票期权的行权价格在该部分股票期权授予时由董事会决定。

四、向“预留激励对象”授予的股票期权的行权价格的确定方法

向“预留激励对象”授予的 30 万份股票期权的行权价格取下述两个价格中的较高者：

- 1、授予该部分期权的董事会决议公告前一个交易日的公司标的股票收盘价；
- 2、授予该部分期权的董事会决议公告前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

第九节 股票期权的获授与行权条件

一、股票期权的获授条件

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、尔康制药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中国证监会予以行政处罚；

（3）中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

（1）最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人员；

（2）最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（3）具有《公司法》规定的不得担任公司高级管理人员的情形；

（4）公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定的情形。

3、根据《尔康制药股票期权激励计划实施考核管理办法》，激励对象上一年度绩效考核合格。

二、股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，必须同时满足如下条件：

1、公司业绩考核要求

本计划在 2013—2015 年的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，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。各年度绩效考核目标如表所示：

行权期	绩效考核目标
首次授予股票期权第一个行权期	以 2013 年净利润为基数，2014 年净利润增长率不低于 30% ； 2014 年加权平均净资产收益率不低于 9%。
首次授予股票期权第二个行权期/预留 股票期权第一个行权期	以 2013 年净利润为基数，2015 年净利润增长率不低于 70% ， 2015 年加权平均净资产收益率不低于 10%
首次授予股票期权第三个行权期/预留 股票期权第二个行权期	以 2013 年净利润为基数，2016 年净利润增长率不低于 113% ， 2016 年加权平均净资产收益率不低于 11%

预留股票期权的两个行权期对应的考核年度为 2015 年-2016 年两个会计年度，各年度的业绩考核目标与首次授予的股票期权相应年度的考核目标一致。

以上 2013 年-2016 年的净资产与净利润均指归属于母公司所有者的权益和净利润。2013 年净利润为扣除非经常性损益后的净利润，2014-2016 年的净资产收益率与净利润指标均以扣除非经常性损益的净利润与不扣除非经常性损益的净利润二者孰低者作为计算依据。由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。如果公司发生公开发行或非公开发行行为，则发行新增加的净资产额及其对应净利润额不计入发行当年及下一年净资产额和净利润额的计算。

除此之外，股票期权等待期内，各年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

2、个人考核要求

根据公司现有考核办法，激励对象上一年度个人绩效考核达标。

3、未达到行权条件的股票期权的处理方法

如行权期内的任一年度公司业绩条件未达到行权条件的，对应行权期所获授的但尚未行权的股票期权由公司注销。如行权期内的任一年度激励对象个人绩效考核条件未达标的，激励对象对应行权期所获授的但尚未行权的股票期权由公司注销。

第十节 本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、增发

公司在发生增发新股的情况下，标的股票数量不做调整。

二、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：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、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：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。

3、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。

4、派息

$$P = P_0 - V$$

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。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，标的股票行权价格不做调整。

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行权价格、股票期权数量。董事会根据上述规定调整行权价格或股票期权数量后，应按照有关主管机关的要求进行审批或备案，及时公告并通知激励对象。律师应当就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本计划的规定向公司董事会出具专业意见。

第十一节 股权激励计划的会计处理

一、会计处理

按照《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。

公司将按照下列会计处理方法对公司股权激励计划成本进行计量和核算：

1、授权日会计处理：由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。

公司将在授权日采用 Black-Scholes 模型确定股票期权在授权日的公允价值。

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和业绩指标的完成情况等信息为基础，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用，同时贷记“资本公积-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：根据实际行权情况入账，确认股本和股本溢价，确认银行存款并借记“资本公积-其他资本公积”。

二、激励计划对公司业绩的影响

1、对股票期权理论价值的测算

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，公司选择 Black-Scholes 模型对授权的股票期权的公允价值进行测算。由于激励对象的准确行权时间和数量无法预估，且股票期权对应的股票占公司总股本的比例很小，故此处的

计算未考虑激励对象行权产生的业绩摊薄效应。

根据预测算，公司首次授予的 270 万份股票期权（不包括预留部分）获得资金的最大金额为 8942.40 万元。若与股票期权相关的行权条件均能满足，且全部激励对象在各行权期内全部行权，则上述金额将在授予股票期权的等待期内进行分摊。

行权期	期权份数（万）	每份期权公允价值（元）	期权公允价值（万元）
第一个行权期	81.00	8.85	717.18
第二个行权期	81.00	11.11	899.88
第三个行权期	108.00	12.89	1391.63
合计	270		3008.69

2、关于股票期权理论价值计算的说明

（1）股票期权的理论价值是在一定的参数取值和定价模型基础上计算出来的理论价值，该理论价值不能等同于激励对象一定能获得该等利益。另外，用不同的定价模型计算出来的理论价值也是会有差异的。

（2）股票期权理论价值会随着参数取值的变化而变化，当标的股票的价格、剩余存续期限、无风险利率、波动率等发生变化时，股票期权的理论价值会发生变化。

（3）以上对于期权费用的测算是基于 2014 年 1 月 30 日为股票期权授予日的假设前提下做出的。最终股票期权授予日目前还存在不确定性，将对期权费用的最终确定产生影响。

3、实施股票期权激励计划对公司经营业绩的影响

本次股票期权的有效期限设定为 5 年，假设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 2014 年 1 月 30 日为股票期权激励计划的本次授权日，则前文计算的首次授权的 270 万份股票期权各年分摊费用明细如下：

行权期	行权数量	授权日每份公允价值	公允价值	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	合计
第一	81	8.85	717.18	657.41	59.76			717.18
第二	81	11.11	899.88	412.44	412.44	74.99		899.88
第三	108	12.89	1391.63	425.22	425.22	425.22	115.97	1391.63
合计	270	—	3008.69	1495.08	897.43	500.21	115.97	3008.69

（1）公司可能存在业绩考核不能达标、激励对象因故取消期权等情况，将造成部分期权的注销，且上述估算是基于一定假设前提为便于投资者理解所进行估算，并非最终确认值，具体数值待本计划正式实施时再进行测算。

（2）由于股票期权费用不是公司实际付现的费用，对上述费用的确认不会直接减少公司净资产。当激励对象行权时，将相应增加公司的总股本、净资产和每股净资产，并降低资产负债率。

（3）在股票期权的等待期或可行权期没有激励对象行权时，不会对公司的现金流量产生直接的影响。当激励对象行权时，公司将增加总股本并获得激励对象按行权价乘以行权数量投入公司的资金，相当于公司增发股票融资，公司将获得融资现金流量。若首次授权的激励对象全部行权，公司获得资金的最大金额为 8942.40 万元。

（4）股权激励费用的摊销对公司 2014 年和 2015 年的净利润影响较大，从而可能对公司 2014 年和 2015 年的净利润增长率及净资产收益率指标造成一定影响，对其他年度的净利润影响程度不大。

（5）公司相信，股权激励计划的实施将对公司发展产生积极的正向作用，由此激发公司中高层管理人员、核心技术（业务）人员等激励对象的积极性，提高经营效率，激励计划带来的公司业绩提升将确保公司有能力承担上述的股权激励费用。

（6）预留股票期权费用待该部分股份授予后再进行处理。

第十二节 公司实行和授予权益、激励对象行权的程序

一、实行股票期权激励计划的程序

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定激励计划草案，并提交董事会审议。
- 2、董事会审议通过激励计划草案，独立董事应当就激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在损害公司及全体股东利益发表独立意见。
- 3、监事会核实激励对象名单。
- 4、董事会审议通过激励计划草案后的 2 个交易日内，公告董事会决议、激励计划草案摘要、独立董事意见。
- 5、公司聘请律师对股票期权激励计划出具法律意见书；
- 6、激励计划报中国证监会备案，同时抄报深交所和中国证监会湖南证监局。
- 7、在中国证监会对股票期权激励计划备案无异议后，公司发出召开股东大会的通知，并同时公告法律意见书。
- 8、独立董事就激励计划表决事项向所有股东征集委托投票权。
- 9、股东大会审议股票期权激励计划，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。
- 10、股东大会批准激励计划，激励计划即可以实施。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。自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 30 日内，公司将按有关规定召开董事会对激励对象进行授权，并完成登记、公告等相关程序。

二、授予股票期权的程序

股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署有关协议，以此约定双方的权利义务关系。公司董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权授予事宜。

预留期权在公司董事会进行公告后，按中国证监会相关要求完成法定程序后进行授予。

三、激励对象行权的程序

- 1、激励对象向薪酬与考核委员会提交《股票期权行权申请书》，提出行权申请。
- 2、董事会与薪酬与考核委员会对申请人的行权资格与行权条件审查确认。
- 3、激励对象的行权申请经董事会确认后，由董事会向深圳证券交易所提出行权申请。

董事会向深圳证券交易所提出行权申请前，激励对象应事先向公司足额缴纳行权资金。

- 4、经深圳证券交易所确认后，向登记结算公司申请办理行权登记结算事宜。

第十三节 权利和义务

一、公司的权利与义务

1、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，经董事会批准，公司可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

2、公司承诺不为激励对象依股票期权激励计划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。

3、公司承诺本计划经股东大会审议通过后 30 日内，公司不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

4、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。

5、公司应当根据股票期权激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，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、中国证券登记结算有限责任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。

6、法律、法规规定的其他权利义务。

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

3、激励对象按照激励计划的规定行权，并按规定锁定股份。

- 4、激励对象应自筹资金予以行权。
- 5、激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。
- 6、激励对象因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。
- 7、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。
- 8、法律、法规规定的其他相关权利义务。

第十四节 本激励计划的变更与终止

一、公司出现下列情形之一时，本计划即行终止：

- 1、公司控制权发生变更；
- 2、公司出现合并、分立等情形；
- 3、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；
- 4、最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
- 5、中国证监会认定的其他情形。

当公司出现终止计划的上述情形时，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。

二、激励对象个人情况发生变化

1、激励对象发生职务变更，但仍在尔康制药内，或在尔康制药下属分、子公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。但是，激励对象因不能胜任岗位工作、考核不合格、触犯法律、违反执业道德、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，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，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使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

2、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使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

3、激励对象因退休而离职，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作废。

4、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使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作废。

（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使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

5、激励对象身故，应分以下两种情况处理：

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使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作废。

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使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

6、其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

第十五节 附则

- 1、本计划在中国证监会备案无异议、尔康制药股东大会审议通过后生效；
- 2、本计划由公司董事会负责解释。

湖南尔康制药股份有限公司

董 事 会

2013 年 12 月 11 日