

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公告之內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告全部或任何部分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。



**INNOCARE**

諾誠健華

**InnoCare Pharma Limited**

**諾誠健華醫藥有限公司**

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

(股份代號：9969)

## 海外監管公告

本公告乃諾誠健華醫藥有限公司(「本公司」)根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條作出。

茲載列本公司於上海證券交易所網站刊登之《董事會決議公告》、《2024年科創板限制性股票激勵計劃(草案)摘要公告》、《2024年科創板限制性股票激勵計劃激勵對象單》、《2024年科創板限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法》、《2024年科創板限制性股票激勵計劃(草案)》、《上海市方達律師事務所關於諾誠健華醫藥有限公司2024年科創板限制性股票激勵計劃(草案)的法律意見書》及《上海榮正企業諮詢服務(集團)股份有限公司關於諾誠建華醫藥有限公司2024年科創板限制性股票激勵計劃(草案)之獨立財務顧問報告》。

承董事會命  
諾誠健華醫藥有限公司  
主席兼執行董事  
崔霽松博士

香港，二零二四年十一月二十六日

於本公告日期，董事會包括主席兼執行董事崔霽松博士；執行董事趙仁濱博士；非執行董事施一公博士及謝榕剛先生；以及獨立非執行董事胡蘭女士及董丹丹博士。

A 股代码：688428

A 股简称：诺诚健华

公告编号：2024-031

港股代码：09969

港股简称：诺诚健华

## 诺诚健华医药有限公司

### 董事会决议公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

#### 一、 董事会会议召开情况

诺诚健华医药有限公司（以下简称“诺诚健华”或“公司”）于 2024 年 11 月 26 日在公司会议室以现场会议结合通讯方式召开董事会。会议应出席董事 6 人，实际出席董事 6 人，董事会主席 Jisong Cui（崔霁松）博士担任会议主席。会议的召集、召开、表决程序符合有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和公司章程的规定。

#### 二、 董事会会议审议情况

##### （一） 审议通过《2024 年科创板限制性股票激励计划（草案）及其摘要》的议案

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，按照收益与贡献匹配的原则，根据《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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及公司章程的规定，公司拟定了《2024 年科创板限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）及其摘要，拟实施限制性股票激励计划。

其中，首次授予拟授予 Jisong Cui（崔霁松）博士的限制性股票数量已超过本公司已发行股份总数的 0.1%，因此该项授予须经独立股东批准方可生效，其他作为董事的激励对象未根据首次授予导致其于 12 个月期限内获授超过本公司已发行股份总数 0.1%的限制性股票。

表决结果：3 票赞成，0 票弃权，0 票反对。

Jisong Cui（崔霁松）博士、Renbin Zhao（赵仁滨）博士及施一公博士作为关联董事，在董事会审议本议案时，已回避表决，所有独立非执行董事已同意授予相关董事限制性股票。

具体内容详见公司于 2024 年 11 月 27 日在上海证券交易所网站（[www.sse.com.cn](http://www.sse.com.cn)）披露的《诺诚健华医药有限公司 2024 年科创板限制性股票激励计划（草案）》及《诺诚健华医药有限公司 2024 年科创板限制性股票激励计划（草案）摘要公告》（公告编号：2024-032）。

本议案尚需提交股东特别大会审议。

## **（二）审议通过《2024 年科创板限制性股票激励计划实施考核管理办法》的议案**

为保证公司 2024 年科创板限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利进行，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据有关法律法规以及公司《激励计划（草案）》的规定和公司实际情况，特制定公司《2024 年科创板限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

表决结果：3 票赞成，0 票弃权，0 票反对。

Jisong Cui（崔霁松）博士、Renbin Zhao（赵仁滨）博士及施一公博士作为关联董事，在董事会审议本议案时，已回避表决。

具体内容详见公司于 2024 年 11 月 27 日在上海证券交易所网站（[www.sse.com.cn](http://www.sse.com.cn)）披露的《诺诚健华医药有限公司 2024 年科创板限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

本议案尚需提交股东特别大会审议。

## **（三）审议通过《根据计划授权上限发行及授出 2024 年人民币股份激励计划项下的新人民币股份》的议案**

为实施公司 2024 年科创板限制性股票激励计划，公司决议根据本激励计划授予不超过 1,233.775 万股限制性股票（包括首次授予和预留授予），约占公司于最终可行日期（即 2024 年 11 月 26 日）已发行股份总数的 0.70%，该等限制性股票将根据经公司股东大会批准的计划授权限额进行发行。

表决结果：3 票赞成，0 票弃权，0 票反对。

Jisong Cui（崔霁松）博士、Renbin Zhao（赵仁滨）博士及施一公博士作为关联董事，在董事会审议本议案时，已回避表决。

本议案尚需提交股东特别大会审议。

#### **（四）审议通过《授权本公司董事会办理本公司 2024 年科创板限制性股票激励计划相关事宜》的议案**

为了具体实施本激励计划，公司董事会提请股东大会授权董事会办理本激励计划相关事宜，包括但不限于：

1、授权董事会确定激励对象参与本激励计划的资格和条件，确定本激励计划的授予日；

2、授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜时，按照本激励计划规定的方法对限制性股票授予/归属数量和/或价格进行相应的调整；

3、授权董事会在向激励对象授予限制性股票前，可在本激励计划规定的限制性股票数量上限内，根据授予时情况调整实际授予数量；

4、授权董事会在激励对象符合条件时向激励对象授予限制性股票并办理相关全部事宜，包括与激励对象签署《限制性股票授予协议书》；

5、授权董事会对激励对象的归属资格、归属数量等进行审查确认，并同意董事会将该项权利授予薪酬委员会行使；

6、授权董事会决定激励对象获授的限制性股票是否可以归属；

7、授权董事会办理激励对象限制性股票归属时所必需的全部事宜，包括但不限于向证券交易所提出归属申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务等；

8、授权董事会根据公司《激励计划（草案）》的规定办理本激励计划的变更与终止等所涉及相关事宜，包括但不限于取消激励对象的归属资格，对激励对象

尚未归属的限制性股票进行取消处理，办理已身故的激励对象尚未归属的限制性股票继承事宜，终止本激励计划等；但如法律、法规或相关监管机构要求该等变更与终止需得到股东大会或/和相关监管机构的批准，则董事会的该等决议必须得到相应的批准；

9、授权董事会对本激励计划进行管理和调整，在与公司《激励计划（草案）》的条款一致的前提下不定期制定或修改该计划的管理和实施规定。但如果法律、法规或相关监管机构要求该等修改需得到股东大会或/和相关监管机构的批准，则董事会的该等修改必须得到相应的批准；

10、授权董事会实施本激励计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

11、提请公司股东大会授权董事会，就本激励计划向有关政府、机构办理审批、登记、备案、核准、同意等手续；签署、执行、修改、完成向有关政府、机构、组织、个人提交的文件；以及做出其认为与本激励计划有关的必须、恰当或合适的行为。

12、提请股东大会为本激励计划的实施，授权董事会委任财务顾问、收款银行、会计师事务所、律师事务所、证券公司等中介机构。

13、提请公司股东大会同意，向董事会授权的期限与本激励计划有效期一致。

上述授权事项中，除法律、行政法规、规章、规范性文件、本激励计划或公司章程有明确规定需由董事会决议通过的事项外，其他事项可由董事会主席或其授权的适当人士代表董事会直接行使。

表决结果：3 票赞成，0 票弃权，0 票反对。

Jisong Cui（崔霁松）博士、Renbin Zhao（赵仁滨）博士及施一公博士作为关联董事，在董事会审议本议案时，已回避表决。

本议案尚需提交股东特别大会审议。

#### **(五) 审议通过《召开公司股东特别大会》的议案**

表决结果：6 票赞成，0 票弃权，0 票反对。

董事会已审议通过于 2024 年 12 月 17 日（星期二）召开股东特别大会，股东特别大会会议通知将另行发出。

特此公告。

诺诚健华医药有限公司董事会

2024年11月27日

A 股代码：688428  
港股代码：09969

A 股简称：诺诚健华  
港股简称：诺诚健华

公告编号：2024-032

# 诺诚健华医药有限公司

## 2024 年科创板限制性股票激励计划（草案）

### 摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

#### 重要内容提示：

- 股权激励方式：限制性股票（第二类）
- 股份来源：诺诚健华医药有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行公司人民币普通股股票
- 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数：1,233.775 万股

公司 2024 年科创板限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“本计划”）拟向激励对象授予的限制性股票数量为 1,233.775 万股，约占本激励计划获取股东大会批准之时公司已发行股份总数 176,256.7202 万股的 0.70%。其中，首次授予 987.02 万股，约占本激励计划获取股东大会批准之时公司已发行股份总数 176,256.7202 万股的 0.56%，首次授予部分占本次授予权益总额的 80.00%；预留 246.755 万股，约占本激励计划获取股东大会批准之时公司已发行股份总数 176,256.7202 万股的 0.14%，预留部分占本次授予权益总额的 20.00%。公司预计其在本计划获股东大会批准之日的已发行股份总数与其在最终可行日期（即 2024 年 11 月 26 日，下同）之时的已发行股份总数无区别。

#### 一、本激励计划目的与原则

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工积极性，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，按照收益与贡献匹配的原则，根据《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》（以下简称“《管理办法》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《科创板上市规则》”）、《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》（以下简称“《自律监管指南》”）、《香港联合交易所有限公司证券上市规则》（以下简称“《香港上市规则》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《诺诚健华医药有限公司（InnoCare Pharma Limited）第五次经修订及重订之组织章程大纲及章程细则》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本激励计划。

截至最终可行日期，公司尚未终止的股权激励计划包括2023年科创板限制性股票激励计划、2023年股权激励计划及2024年股权激励计划（合称“**现有激励计划**”）；此外，公司的首次公开发售前激励计划已经根据2023年8月11日董事会决议于2023年8月31日起终止，依据该等激励计划已授予尚未行权之限制性股份单位仍依据原计划及原授予协议执行。截至最终可行日期，在现有激励计划项下：（1）公司在2023年科创板限制性股票激励计划项下可授予的限制性股票数量上限为8,948,750股人民币股份（包括首次授予及预留授予），公司已实际授予合计8,946,000股限制性股票，剩余2,750股限制性股票已不再授予、作废失效；（2）公司在2023年股权激励计划项下可授予的股份总数不超过51,481,607股港股股份，该等股份的来源为公司在香港联交所首次公开发售前已经发行的港股股份，不涉及股份增发或股份回购；（3）公司在2024年股权激励计划项下可授予的股份总数不超过176,258,245股港股股份，该等股份的来源为受托人从二级市场购买的发行人已发行的港股股份，不涉及股份增发。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总额未超过本激励计划获取股东大会批准之时公司已发行股份总数的20%，且所有激励计划可发行的股份总数不超过公司在本激励计划获得股东大会批准时已发行股份总数的10%。本激励计划下任何一名激励对象通过公司全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过本激励计划在获取股东大会批准之时公司已发行股份总数的1%。并且，就激励对象中的董事或最高行政人员及其各自的联系人而言，向该等人士授出股份奖励须经独立非执行董事批准，且其于任何12个月

期限内获授的股份奖励若超过公司已发行股份总数的 0.1%，则该等授予须经独立股东批准。

本激励计划与上述现有激励计划相互独立，不存在相关联系。

## 二、本激励计划的激励方式及股票来源

### （一）股权激励方式

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票。

### （二）标的股票来源

股票来源为公司向激励对象定向发行人民币普通股股票。

## 三、授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为 1,233.775 万股，约占本激励计划在获取股东大会批准之时公司已发行股份总数 176,256.7202 万股的 0.70%。其中，首次授予 987.02 万股，约占本激励计划在获取股东大会批准之时公司已发行股份总数 176,256.7202 万股的 0.56%，首次授予部分占本次授予权益总额的 80.00%；预留 246.755 万股，约占本激励计划在获取股东大会批准之时公司已发行股份总数 176,256.7202 万股的 0.14%，预留部分占本次授予权益总额的 20.00%。

## 四、激励对象的确定依据、范围及各自所获授的权益数量

### （一）激励对象的确定依据

#### 1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《证券法》《管理办法》《科创板上市规则》《自律监管指南》《香港上市规则》等有关法律、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

本激励计划首次授予的激励对象为在公司（含控股子公司、分公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他员工（不包括

独立非执行董事，除 Jisong Cui（崔霁松）博士、Renbin Zhao（赵仁滨）博士外，不包括其他单独或合计持有上市公司 5% 以上股份的股东及其配偶、父母、子女）。

## （二）激励对象的范围

1、本激励计划拟首次授予限制性股票的激励对象总人数为 79 人，约占公司 2023 年 12 月 31 日员工总数 1,089 人的 7.25%。包括：

- （1）董事、高级管理人员、核心技术人员；
- （2）董事会认为需要激励的其他员工。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司（含控股子公司、分公司）存在聘用或劳动关系。董事会实际授出限制性股票前激励对象情况发生变化的，董事会可对实际授予激励对象进行适当调整。

首次授予的激励对象中 Jisong Cui（崔霁松）博士、Renbin Zhao（赵仁滨）博士为公司持股 5% 以上的股东，且为外籍员工，Jisong Cui（崔霁松）博士为公司董事会主席，Renbin Zhao（赵仁滨）博士为公司执行董事，两位为公司董事会重要成员，全面负责公司的运营管理及研发工作，制定公司的管理目标和经营方针，确保公司健康可持续发展，对公司未来经营和发展起到重要作用。本激励计划将 Jisong Cui（崔霁松）博士、Renbin Zhao（赵仁滨）博士作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合《科创板上市规则》等相关法律法规的要求，具有必要性及合理性。

2、预留授予部分的激励对象自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、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，如激励对象中有董事或最高行政人员或其各自的联系人，向该等人士授出股份奖励须经独立非执行董事批准。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留部分激励对象的确定依据参照首次授予的依据。

## （三）激励对象获授的限制性股票分配情况

作为激励对象的每名本公司董事或最高行政人员已获独立非执行董事批准，其中首次授予拟授予 Jisong Cui（崔霁松）博士的奖励已超过本公司已发行股份总数的 0.1%，因此该项授予须经独立股东批准方可生效，其他作为董事的激励对象未根据首次授予导致其于 12 个月期限内获授超过本公司已发行股份总数 0.1%

的限制性股票。本激励计划拟授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

| 姓名                        | 国籍 | 职务                       | 获授的限制性股票数量<br>(万股) | 占授予权益总数的比例 | 占最终可行日期之时已发行股份总数的比例 |
|---------------------------|----|--------------------------|--------------------|------------|---------------------|
| <b>一、董事、高级管理人员、核心技术人员</b> |    |                          |                    |            |                     |
| Jisong Cui<br>(崔霁松)       | 美国 | 董事会主席、执行董事、行政总裁、核心技术人员   | 258.00             | 20.91%     | 0.15%               |
| Xiangyang Chen<br>(陈向阳)   | 美国 | 首席技术官、核心技术人员             | 70.00              | 5.67%      | 0.04%               |
| Renbin Zhao<br>(赵仁滨)      | 美国 | 执行董事、临床开发和医学研究副总裁、核心技术人员 | 60.00              | 4.86%      | 0.03%               |
| 傅欣                        | 中国 | 首席财务官                    | 10.00              | 0.81%      | 0.01%               |
| 合计                        |    |                          | 398.00             | 32.26%     | 0.23%               |
| <b>二、其他激励对象</b>           |    |                          |                    |            |                     |
| 董事会认为需要激励的其他员工 (75 人)     |    |                          | 589.02             | 47.74%     | 0.33%               |
| 首次授予部分合计                  |    |                          | 987.02             | 80.00%     | 0.56%               |
| <b>二、预留部分</b>             |    |                          | 246.755            | 20.00%     | 0.14%               |
| 合计                        |    |                          | 1,233.775          | 100.00%    | 0.70%               |

注：1、上述任何一名激励对象通过公司全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过最终可行日期之时公司已发行股份总数的 1%。激励对象中的董事或最高行政人员或其各自的联系人，于任何 12 个月期限内获授的股份奖励若超过公司已发行股份总数的 0.1%，则须经独立股东批准。公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总额未超过最终可行日期之时公司已发行股份总数的 20%，且所有激励计划可发行的股份总数不超过最终可行日期之时公司已发行股份总数的 10%。

2、本激励计划激励对象不包括公司独立非执行董事，除 Jisong Cui（崔霁松）博士、Renbin Zhao（赵仁滨）博士外，不包括其他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。

3、上表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。

#### （四）激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，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、公示期结束后，在股东大会审议本激励计划前 5 日，公司将根据内部反馈信息情况对公示结果进行公告。

### 五、本激励计划的有效期限、授予日、归属安排和禁售期

#### （一）本激励计划的有效期限

本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性

股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 77 个月。

## （二）本激励计划的授予日

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。公司需在股东大会审议通过后 60 日内，按相关规定召开董事会对首次授予部分激励对象进行授予，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，需披露未完成原因并终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。根据《管理办法》的规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出，超过 12 个月未明确激励对象的，预留限制性股票失效。授予日必须为交易日，且在下列期间内不得授予相关权益：

1、公司在得悉内幕消息后不得授予相关权益，直至有关消息公布后之交易日为止（包括该日）。尤其是不得在以下较早日期之前 30 天内授出相关权益：

（1）董事会为通过公司任何年度、半年度、季度或任何其他中期业绩（不论是否《香港上市规则》所规定者）举行的会议日期（即根据《香港上市规则》最先通知香港联交所将举行的董事会会议日期）；及

（2）公司根据《香港上市规则》规定公布年度或半年度业绩的限期，或公布季度或任何其他中期业绩（不论是否《香港上市规则》所规定者）的限期。有关的限制截至公布业绩当日结束。公司延迟公布业绩的期间亦不得授出任何权益。

公司不得于年度业绩公布前 60 天（含业绩公布当天）向激励对象中的董事授出任何权益。

2、证券交易所规定的其他期间。

## （三）本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，证券交易所上市规则规定不得归属的期间不包括在内。

激励对象获授的限制性股票不得在以下区间归属：

1、公司根据《证券法》《科创板上市规则》等法律、法规、规范性文件和规则编制的年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟前述年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

2、公司根据《证券法》《科创板上市规则》等法律、法规、规范性文件和规则编制的季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

3、自可能对本公司证券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在决策过程中，至依法披露之日内；

4、证券交易所规定的其他期间。

在本激励计划的有效期内，如果证券交易所关于归属期间的有关规定发生了变化，则归属日应当符合修改后的相关法律、法规、规范性文件的规定。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限与归属安排如下表所示：

| 归属安排       | 归属时间  | 归属权益数量占首次授予权益总量的比例 |
|------------|---|--------------------|
| 首次授予第一个归属期 | 自首次授予之日起 17 个月后的首个交易日至首次授予之日起 29 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 首次授予第二个归属期 | 自首次授予之日起 29 个月后的首个交易日至首次授予之日起 41 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 首次授予第三个归属期 | 自首次授予之日起 41 个月后的首个交易日至首次授予之日起 53 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 首次授予第四个归属期 | 自首次授予之日起 53 个月后的首个交易日至首次授予之日起 65 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |

若预留部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留的限制性股票的归属期限与归属安排如下表所示：

| 归属安排       | 归属时间  | 归属权益数量占预留授予权益总量的比例 |
|------------|---|--------------------|
| 预留授予第一个归属期 | 自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第二个归属期 | 自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第三个归属期 | 自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日至预留授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第四个归属期 | 自预留授予之日起 48 个月后的首个交易日至预留授予之日起 60 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |

若预留部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留的限制性股票的归属期限与归属安排如下表所示：

制性股票的归属期限与归属安排如下表所示：

| 归属安排       | 归属时间  | 归属权益数量占预留授予权益总量的比例 |
|------------|---|--------------------|
| 预留授予第一个归属期 | 自预留授予之日起 17 个月后的首个交易日至预留授予之日起 29 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第二个归属期 | 自预留授予之日起 29 个月后的首个交易日至预留授予之日起 41 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第三个归属期 | 自预留授予之日起 41 个月后的首个交易日至预留授予之日起 53 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第四个归属期 | 自预留授予之日起 53 个月后的首个交易日至预留授予之日起 65 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

#### （四）本激励计划禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出受限制的时间段。本次限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期，激励对象为公司董事、高级管理人员的，禁售规定按照《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，包括但不限于：

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人民币普通股股票不得超过其所持有本公司人民币普通股股票总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司人民币普通股股票。

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。

在本激励计划有效期内，如果《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》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，则该等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相关规定。

## 六、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

### （一）限制性股票的授予价格

本计划限制性股票的授予价格（含预留授予）为每股 6.65 元，即满足归属条件后，激励对象可以每股 6.65 元的价格购买公司向激励对象增发的公司人民币普通股股票。

### （二）限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1、本激励计划草案公告日前 1 个交易日公司人民币普通股股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）每股 12.95 元的 50.00%，为每股 6.47 元；

2、本激励计划草案公告日前 20 个交易日公司人民币普通股股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）每股 13.30 元的 50.00%，为每股 6.65 元；

3、本激励计划草案公告日前 60 个交易日公司人民币普通股股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）每股 12.54 元的 50.00%，为每股 6.27 元；

4、本激励计划草案公告日前 120 个交易日公司人民币普通股股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）每股 10.81 元的 50.00%，为每股 5.40 元。

## 七、限制性股票的授予与归属条件

### （一）限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，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限制性股票。

1、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。

2、激励对象未发生如下任一情形：

（1）最近 12 个月内被上海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）限制性股票的归属条件及作废机制

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

1、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。

## 2、激励对象未发生如下任一情形：

(1) 最近 12 个月内被上海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 1 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归属的限制性股票取消归属，并作废失效；激励对象发生上述第 2 条规定的不得被授予限制性股票的情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

## 3、激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须在公司任职满 12 个月以上。

## 4、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分限制性股票的考核年度为 2025-2028 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

| 归属安排       | 考核年度 | 业绩考核目标 A   | 业绩考核目标 B   | 业绩考核目标 C   |
|------------|------|--|--|--|
|            |      | 公司归属比例 100%  | 公司归属比例 80%   | 公司归属比例 70%   |
| 首次授予第一个归属期 | 2025 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025 年度，营业收入不低于 20 亿<br>2、2025 年度，启动 8 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025 年度，营业收入不低于 17.5 亿<br>2、2025 年度，启动 7 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025 年度，营业收入不低于 15 亿<br>2、2025 年度，启动 6 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） |

| 归属安排       | 考核年度 | 业绩考核目标 A   | 业绩考核目标 B   | 业绩考核目标 C   |
|------------|------|--|--|--|
|            |      | 公司归属比例 100%  | 公司归属比例 80%   | 公司归属比例 70%   |
| 首次授予第二个归属期 | 2026 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 60 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 16 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 47.5 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 14 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 35 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 12 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  |
| 首次授予第三个归属期 | 2027 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 110 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 24 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 87.5 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 21 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 65 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 18 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  |
| 首次授予第四个归属期 | 2028 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 170 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 32 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 137.5 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 28 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 105 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 24 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） |

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。（下同）

若预留部分于 2025 年第三季度报告披露前授予，则考核年度为 2025-2028 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标与首次授予部分保持一致；

若预留部分于 2025 年第三季度报告披露后授予，则考核年度为 2026-2029 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

| 归属安排       | 考核年度 | 业绩考核目标 A   | 业绩考核目标 B   | 业绩考核目标 C   |
|------------|------|--|--|--|
|            |      | 公司归属比例 100%  | 公司归属比例 80%   | 公司归属比例 70%   |
| 预留授予第一个归属期 | 2026 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 60 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 16 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 47.5 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 14 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 35 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 12 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  |
| 预留授予第二个归属期 | 2027 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 110 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 24 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 87.5 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 21 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 65 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 18 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  |
| 预留授予第三个归属期 | 2028 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 170 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 32 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 137.5 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 28 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 105 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 24 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） |
| 预留授予第四个归属期 | 2029 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2029 年度，累计营业收入不低于 240 亿<br>2、2025-2029 年度，累计启动 40 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2029 年度，累计营业收入不低于 197.5 亿<br>2、2025-2029 年度，累计启动 35 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2029 年度，累计营业收入不低于 155 亿<br>2、2025-2029 年度，累计启动 30 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） |

若公司未满足上述业绩指标，所有激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属且不得递延至下期归属，并作废失效。

#### 5、激励对象个人层面绩效考核要求

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的限制性股票数量。激励对象的绩效考核结果划分为 ME & ME Above、ME-、BE 三个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

| 考核结果     | ME & ME Above | ME- | BE |
|----------|---------------|-----|----|
| 个人层面归属比例 | 100%          | 80% | 0  |

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

#### （三）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划的考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标包含营业收入、临床试验数量。营业收入指标能够真实反映公司的经营情况和市场情况，是预测企业经营业务拓展趋势、衡量公司成长性的有效性指标。原创新药的研发周期长、资金投入大，技术门槛高，临床试验数量能够真实反映公司的研发进展情况，是衡量公司未来发展潜力的重要指标。公司在综合考虑了宏观经济环境、公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上，设定了本激励计划业绩考核指标。本激励计划设定的考核指标具有一定的挑战性，有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，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核结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上，本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，能够达到本激励计划的考核目的。

## 八、限制性股票激励计划的实施程序

### （一）限制性股票激励计划生效程序

1、公司董事会薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及摘要。

2、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董事会（及其授权人士）负责实施限制性股票的授予、归属（登记）工作。

3、公司将聘请具有证券从业资质的独立财务顾问，对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

4、公司对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司人民币普通股股票及其衍生品种的情况进行自查。

5、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。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的姓名和职务（公示期不少于 10 天）。公示期结束后，在股东大会审议本激励计划前 5 日，公司将根据内部反馈信息情况对公示结果进行公告。

6、独立非执行董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。

7、公司股东大会对本激励计划进行投票表决，并经出席会议的股东所持表决权的 1/2 以上通过，单独统计并披露除公司董事、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人民币普通股股东的投票情况。

公司股东大会审议本激励计划时，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。

如本激励计划将导致任何董事或最高行政人员或其各自的联系人在 12 个月期限内获授予的股份奖励超过公司已发行股份总数的 0.1%，则该等授予须经独立股东批准。

8、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限制性股票。经股东大会授权后，董事会（及其授权人士）负责实施限制性股票的授予和归属事宜。

#### （二）限制性股票的授予程序

1、股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

2、公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本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，预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。如激励对象中有董事或最高行政人员或其各自的联系人而言，向该等人士授出股份奖励须经独立非执行董事批准，而独立非执行董事应同时根据《香港上市规则》就该等授予发表意见。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书。

3、公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，律师事务所应发表明确意见。

4、本激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内首次授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司未能在 60 日内完成首次授予的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因并宣告终止实施本激励计划，且自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。

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）限制性股票的归属程序

1、公司董事会应当在限制性股票归属前，就本激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜，对于未满足归属条件的激励对象，当批次对应的限制性股票取消归属，并作废失效。公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见及相关实施情况的公告。

2、公司统一办理限制性股票的归属事宜前，应当向上海证券交易所提出申

请，经上海证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

#### （四）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）导致提前归属的情形；

（2）降低授予价格的情形（因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外）。

3、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、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

#### （五）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本激励计划是否符合《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。

公司自股东大会审议并通过终止实施本激励计划之日起，本激励计划未授予的限制性股票不得授予，已授予但尚未归属的限制性股票不得归属并作废失效。

### 九、限制性股票激励计划的调整方法和程序

#### （一）限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票授予/归属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： $Q_0$  为调整前的限制性股票授予/归属数量； $n$  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为调整后的限制性股票授予/归属数量。

## 2、配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中：Q<sub>0</sub>为调整前的限制性股票授予/归属数量；P<sub>1</sub>为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub>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为调整后的限制性股票授予/归属数量。

## 3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q<sub>0</sub>为调整前的限制性股票授予/归属数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

## 4、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

### （二）限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予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<sub>0</sub>为调整前的授予价格；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为调整后的授予价格。

#### 2、配股

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

其中：P<sub>0</sub>为调整前的授予价格；P<sub>1</sub>为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub>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为调整后的授予价格。

#### 3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P<sub>0</sub>为调整前的授予价格；n为缩股比例；P为调整后的授予价格。

#### 4、派息

$$P=P_0-V$$

其中： $P_0$ 为调整前的授予价格； $V$ 为每股的派息额； $P$ 为调整后的授予价格。  
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，限制性股票的授予价格不做调整。

##### （三）限制性股票激励计划调整的程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案（因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东大会审议）。公司应聘请律师事务所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，同时公告法律意见书。

### 十、限制性股票的会计处理

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，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

##### （一）限制性股票的公允价值及确定方法

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例-授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。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》的相关规定，公司选择 Black-Scholes 模型计算第二类限制性股票的公允价值，并于2024年11月26日对首次授予的987.02万股限制性股票的公允价值进行测算。具体参数如下：

1、标的股价：12.81元/股（假设首次授予日收盘价为2024年11月26日收盘价）；

2、有效期分别为：17个月、29个月、41个月、53个月（限制性股票授予之日起至每期可归属日的期限）；

3、历史波动率：35.2014%、33.7426%、34.8850%、35.5328%（分别采用可比公司最近17个月、29个月、41个月、53个月的波动率）；

4、无风险利率：1.3603%、1.3852%、1.4451%、1.5554%（分别采用国债1年期、2年期、3年期、4年期到期收益率）。

## （二）预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日限制性股票的公允价值，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归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示（假设公司在2024年12月中旬授予）：

| 首次授予的限制性股票数量（万股） | 需摊销的总费用（万元） | 2024年（万元） | 2025年（万元） | 2026年（万元） | 2027年（万元） | 2028年（万元） | 2029年（万元） |
|------------------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 987.02           | 6,657.45    | 111.57    | 2,677.56  | 1,984.11  | 1,148.13  | 586.08    | 150.01    |

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

上述测算部分不包含限制性股票的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时本激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高经营效率，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

## 十一、公司/激励对象各自的权利义务

### （一）公司的权利与义务

1、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归属条件，公司将按本激励计划规定的原则，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并

作废失效。

2、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票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、公司应按照国家法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

4、公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司上海分公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、上海证券交易所、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归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

5、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，经董事会薪酬委员会审议并报公司董事会批准，公司可以对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

6、公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

7、公司确定本激励计划的激励对象并不意味着保证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、雇佣管理仍按公司与激励对象签订的劳动合同或劳务合同执行。

8、法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

## （二）激励对象的权利（包括限制性股票所附带的权利）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、激励对象的资金来源为激励对象的自有或自筹资金。

3、激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

4、激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属登记前不享受投票权和表决权。

5、归属及登记予激励对象的任何限制性股票须受《公司章程》规限，并将

与登记日期或（如该日为本公司暂停办理股份过户登记手续之日）重新开始办理股份过户登记手续的首日公司已发行的缴足股份属于同一类别。因此激励对象有权参与于登记日期或之后或（如该日为本公司暂停办理股份过户登记手续之日）重新开始办理股份过户登记手续的首日公司支付或作出的所有股息或其他分派。限制性股票归属前，激励对象无权参与上述股息或其他分派。

6、激励对象因本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他税费。

7、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归属安排的，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。

8、股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务及其他相关事项。

9、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

## 十二、公司/激励对象发生异动的处理

### （一）公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属：

（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情形；

（5）中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

2、公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

- (1) 公司控制权发生变更；
- (2) 公司出现合并、分立的情形。

3、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，导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并失效作废；已归属的限制性股票，应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

(二) 激励对象个人情况发生变化导致限制性股票作废失效

1、激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，董事会可以决定对激励对象根据本激励计划在情况发生之日，认定激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效：

- (1) 最近 12 个月内被上海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。

2、激励对象发生职务变更，但仍在公司任职的，其获授的限制性股票将完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；但是，激励对象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、严重违反公司制度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或聘用关系的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

3、激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等，自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

个人过错包括但不限于以下行为，公司有权视情节严重性就因此遭受的损失

按照有关法律的规定向激励对象进行追偿：

违反了与公司或其关联公司签订的劳动合同、雇佣合同、员工手册、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；违反了居住国家的法律，导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况。

4、激励对象按照国家法规及公司规定正常退休且与公司仍存在全日制聘用关系，其获授的限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属。

5、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) 当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的限制性股票按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件。激励对象离职前需要向公司缴纳完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

(2) 当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司缴纳完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

6、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身故的，其已获授但未归属的限制性股票将由其继承人继承，并按照激励对象身故前本计划规定的程序办理归属；公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，继承人在继承前需向公司支付已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

(2) 激励对象非因执行职务身故的，在情况发生之日，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。若董事会酌情允许已获授但尚未归属的限制性股票按照激励对象身故前本激励计划规定的程序进行，董事会可以决定其个人绩效考核不再纳入归属条件，继承人在继承前需缴纳完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

若因中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成上述限制性股票不能办理继承或相关登记并给激励对象或其继承人造成损

失的，公司不承担责任，该等不能办理继承或相关登记的限制性股票不得归属并作废失效。

7、其他未说明的情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

### （三）公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向中国境内有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

## 十三、上网公告附件

- 1、诺诚健华医药有限公司 2024 年科创板限制性股票激励计划（草案）；
- 2、诺诚健华医药有限公司 2024 年科创板限制性股票激励计划实施考核管理办法；
- 3、诺诚健华医药有限公司 2024 年科创板限制性股票激励计划首次授予激励对象名单；
- 4、上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于诺诚健华医药有限公司 2024 年科创板限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告；
- 5、上海市方达律师事务所关于诺诚健华医药有限公司（InnoCare Pharma Limited）2024 年科创板限制性股票激励计划（草案）的法律意见书。

特此公告。

诺诚健华医药有限公司董事会

2024 年 11 月 27 日

# 诺诚健华医药有限公司

## 2024 年科创板限制性股票激励计划激励对象名单

一、本激励计划拟授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

| 姓名                        | 国籍 | 职务                           | 获授的限制性股票数量<br>(万股) | 占授予权益总数的比例 | 占最终可行日期<br>(即 2024 年 11 月 26 日, 下同)<br>之时已发行股份总数的比例 |
|---------------------------|----|------------------------------|--------------------|------------|---|
| <b>一、董事、高级管理人员、核心技术人员</b> |    |                              |                    |            |   |
| Jisong Cui<br>(崔霁松)       | 美国 | 董事会主席、执行董事、<br>行政总裁、核心技术人员   | 258.00             | 20.91%     | 0.15%   |
| Xiangyang Chen<br>(陈向阳)   | 美国 | 首席技术官、核心技术人员                 | 70.00              | 5.67%      | 0.04%   |
| Renbin Zhao<br>(赵仁滨)      | 美国 | 执行董事、临床开发和医学<br>研究副总裁、核心技术人员 | 60.00              | 4.86%      | 0.03%   |
| 傅欣                        | 中国 | 首席财务官                        | 10.00              | 0.81%      | 0.01%   |
| 合计                        |    |                              | 398.00             | 32.26%     | 0.23%   |
| <b>二、其他激励对象</b>           |    |                              |                    |            |   |
| 董事会认为需要激励的其他员工 (75 人)     |    |                              | 589.02             | 47.74%     | 0.33%   |
| 首次授予部分合计                  |    |                              | 987.02             | 80.00%     | 0.56%   |
| <b>二、预留部分</b>             |    |                              | 246.755            | 20.00%     | 0.14%   |
| 合计                        |    |                              | 1,233.775          | 100.00%    | 0.70%   |

注：1、上述任何一名激励对象通过公司全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过最终可行日期之时公司已发行股份总数的 1%。激励对象中的董事或最高行政人员或其各自的联系人，于任何 12 个月期限内获授的股份奖励若超过已发行股份总数的 0.1%，则须经独立股东批准。公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总额未超过最终可行日期之时公司已发行股份总数的 20%，且所有激励计划可发行的股份总数不超过最终可行日期之时公司已发行股份总数的 10%。

2、本激励计划激励对象不包括公司独立非执行董事，除 Jisong Cui（崔霁松）博士、Renbin Zhao（赵仁滨）博士外，不包括其他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。

3、上表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。

诺诚健华医药有限公司董事会

2024 年 11 月 26 日

---

# 诺诚健华医药有限公司

## 2024年科创板限制性股票激励计划实施考核管理办法

诺诚健华医药有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2024年科创板限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》等有关法律、法规和规范性文件、公司章程以及本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于本激励计划的所有激励对象，即薪酬委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含控股子公司、分公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他员工。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司（含控股子公司、分公司）存在聘用或劳动关系。

### 四、考核机构

（一）董事会薪酬委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部门负责具体实施考核工作。人力资源部门对董事会薪酬委员会负责及报告工作。

(三)公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分限制性股票的考核年度为 2025-2028 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

| 归属安排       | 考核年度 | 业绩考核目标 A   | 业绩考核目标 B  | 业绩考核目标 C  |
|------------|------|--|---|---|
|            |      | 公司归属比例 100%  | 公司归属比例 80%  | 公司归属比例 70%  |
| 首次授予第一个归属期 | 2025 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025 年度，营业收入不低于 20 亿<br>2、2025 年度，启动 8 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）                 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025 年度，营业收入不低于 17.5 亿<br>2、2025 年度，启动 7 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）                | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025 年度，营业收入不低于 15 亿<br>2、2025 年度，启动 6 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）                |
| 首次授予第二个归属期 | 2026 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 60 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 16 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 47.5 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 14 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 35 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 12 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） |
| 首次授予第三个归属期 | 2027 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 110 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 24 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 87.5 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 21 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 65 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 18 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） |

| 归属安排       | 考核年度 | 业绩考核目标 A   | 业绩考核目标 B   | 业绩考核目标 C   |
|------------|------|--|--|--|
|            |      | 公司归属比例 100%  | 公司归属比例 80%   | 公司归属比例 70%   |
| 首次授予第四个归属期 | 2028 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 170 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 32 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 137.5 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 28 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 105 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 24 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） |

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。（下同）

若预留部分于 2025 年第三季度报告披露前授予，则考核年度为 2025-2028 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标与首次授予部分保持一致；

若预留部分于 2025 年第三季度报告披露后授予，则考核年度为 2026-2029 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

| 归属安排       | 考核年度 | 业绩考核目标 A   | 业绩考核目标 B  | 业绩考核目标 C  |
|------------|------|--|---|---|
|            |      | 公司归属比例 100%  | 公司归属比例 80%  | 公司归属比例 70%  |
| 预留授予第一个归属期 | 2026 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 60 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 16 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 47.5 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 14 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 35 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 12 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） |
| 预留授予第二个归属期 | 2027 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 110 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 24 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 87.5 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 21 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 65 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 18 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） |

| 归属安排       | 考核年度 | 业绩考核目标 A   | 业绩考核目标 B   | 业绩考核目标 C   |
|------------|------|--|--|--|
|            |      | 公司归属比例 100%  | 公司归属比例 80%   | 公司归属比例 70%   |
| 预留授予第三个归属期 | 2028 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 170 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 32 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 137.5 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 28 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 105 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 24 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） |
| 预留授予第四个归属期 | 2029 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2029 年度，累计营业收入不低于 240 亿<br>2、2025-2029 年度，累计启动 40 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2029 年度，累计营业收入不低于 197.5 亿<br>2、2025-2029 年度，累计启动 35 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2029 年度，累计营业收入不低于 155 亿<br>2、2025-2029 年度，累计启动 30 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） |

若公司未满足上述业绩指标，所有激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属且不得递延至下期归属，并作废失效。

## （二）激励对象个人层面绩效考核要求

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的限制性股票数量。激励对象的绩效考核结果划分为 ME & ME Above、ME-、BE 三个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

| 考核结果     | ME & ME Above | ME- | BE |
|----------|---------------|-----|----|
| 个人层面归属比例 | 100%          | 80% | 0  |

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

---

## 六、考核期间与次数

首次授予部分以及2025年第三季度报告披露前授予的预留部分：考核年度为2025-2028年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

2025年第三季度报告披露后授予的预留部分：考核年度为2026-2029年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬委员会。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬委员会应在考核工作结束后15个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后5日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在20个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期10年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬委员会批准后由人力资源部统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

诺诚健华医药有限公司董事会

2024年11月26日

A 股代码：688428

A 股简称：诺诚健华

港股代码：09969

港股简称：诺诚健华

诺诚健华医药有限公司  
2024 年科创板限制性股票激励计划  
(草案)

诺诚健华医药有限公司

二零二四年十一月

## 声明

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

本公司所有激励对象承诺，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权益归属安排的，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。

## 特别提示

一、本激励计划系依据《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》等有关法律、法规、规范性文件，以及《公司章程》制订。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票）。股票来源为诺诚健华医药有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行公司人民币普通股股票。

符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后，以授予价格分次获得公司增发的人民币普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为 1,233.775 万股，约占本激励计划在获取股东大会批准之时公司已发行股份总数 176,256.7202 万股的 0.70%。其中，首次授予 987.02 万股，约占本激励计划在获取股东大会批准之时公司已发行股份总数 176,256.7202 万股的 0.56%，首次授予部分占本次授予权益总额的 80.00%；预留 246.755 万股，约占本激励计划在获取股东大会批准之时公司已发行股份总数 176,256.7202 万股的 0.14%，预留部分占本次授予权益总额的 20.00%。公司预计其在本计划获股东大会批准之日的已发行股份总数与其在最终可行日期之时的已发行股份总数无区别。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总额未超过本激励计划获取股东大会批准之时公司已发行股份总数的 20%，所有激励可发行的股份总数不超过公司已发行股份总数的 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累计未超过本激励计划获取股东大会批准之时公司已发行股份总数的 1%，并且，就激励对象中的董事或最高行政人员或其各自的联系人而言，向该等人士授出股份奖励须经独立非执行董事批准，且其于任何 12 个月期限内获授的股份奖励若超过公司已发行股份总数的 0.1%，则该等授予须经独立股东批准。

四、本激励计划限制性股票的授予价格（含预留授予）为 6.65 元/股。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属前，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，限制性股票授予价格和/或授予/归属数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

五、本激励计划拟首次授予的激励对象总人数为 79 人，约占公司 2023 年 12 月 31 日员工总数 1,089 人的 7.25%，包括公司公告本激励计划时在本公司（含控股子公司、分公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他员工。

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，自本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内由董事会确定。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留限制性股票的激励对象参照首次授予的标准确定。

六、本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 77 个月。激励对象获授的限制性股票将按约定比例分次归属，每次权益归属以满足相应的归属条件为前提条件。

七、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。

八、公司未设置监事会，参与本激励计划的激励对象不包括公司独立非执行董事。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 个月内被上海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;

(五) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形;

(六) 中国证监会认定的其他情形。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票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、本激励计划由公司董事会薪酬委员会拟定，提交公司董事会审议通过后，经公司股东大会审议通过后方可实施。

十一、自公司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首次授予部分激励对象进行授予，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应及时披露未完成的原因并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。根据《上市公司股权激励管理办法》的规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

十二、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

# 目 录

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 声明 .....                         | 2  |
| 特别提示 .....                       | 3  |
| 第一章 释义 .....                     | 7  |
| 第二章 本激励计划的目的与原则 .....            | 9  |
| 第三章 本激励计划的管理机构 .....             | 10 |
| 第四章 激励对象的确定依据和范围 .....           | 11 |
| 第五章 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配 .....    | 13 |
| 第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期 ..... | 15 |
| 第七章 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法 .....   | 19 |
| 第八章 限制性股票的授予与归属条件 .....          | 20 |
| 第九章 限制性股票激励计划的实施程序 .....         | 26 |
| 第十章 限制性股票激励计划的调整方法和程序 .....      | 29 |
| 第十一章 限制性股票的会计处理 .....            | 31 |
| 第十二章 公司/激励对象各自的权利义务 .....        | 33 |
| 第十三章 公司/激励对象发生异动的处理 .....        | 35 |
| 第十四章 附则 .....                    | 38 |

## 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：

|                    |   |   |
|--------------------|---|---|
| 本公司、公司、上市公司        | 指 | InnoCare Pharma Limited，中文名称：诺诚健华医药有限公司   |
| 本激励计划、本计划          | 指 | 诺诚健华医药有限公司 2024 年科创板限制性股票激励计划   |
| 限制性股票、第二类限制性股票     | 指 | 符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后分次获得并登记的本公司人民币普通股股票  |
| 激励对象               | 指 | 按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司（含控股子公司、分公司）董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他员工   |
| 授予日                | 指 | 公司向激励对象授予限制性股票的日期   |
| 授予价格               | 指 | 公司授予激励对象每一股限制性股票的价格   |
| 有效期                | 指 | 自限制性股票首次授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效的期间  |
| 归属                 | 指 | 限制性股票激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为  |
| 归属条件               | 指 | 限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件  |
| 归属日                | 指 | 限制性股票激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日   |
| 最终可行日期             | 指 | 2024 年 11 月 26 日  |
| 2015 年首次公开发售前激励计划  | 指 | 公司于 2016 年 9 月 6 日通过的激励计划   |
| 2016 年首次公开发售前激励计划  | 指 | 公司于 2016 年 9 月 6 日通过的激励计划   |
| 2018 年首次公开发售前激励计划  | 指 | 公司于 2018 年 11 月 28 日通过的激励计划   |
| 首次公开发售前激励计划        | 指 | 2015 年首次公开发售前激励计划、2016 年首次公开发售前激励计划及 2018 年首次公开发售前激励计划的合称   |
| 2023 年科创板限制性股票激励计划 | 指 | 公司于 2023 年 6 月 2 日通过的《2023 年科创板限制性股票激励计划》   |
| 2023 年股权激励计划       | 指 | 公司于 2023 年 8 月 31 日通过的股权激励计划  |
| 2024 年股权激励计划       | 指 | 公司于 2024 年 3 月 28 日通过的股权激励计划  |
| 独立股东               | 指 | 根据《香港上市规则》确定的除 (i) 于任何 12 个月期限内拟议获授的股份将超过公司已发行股份总数的 0.1% 的作为激励对象的董事或首席执行官；(ii) 其联系人；或 (iii) 核心关连人士以外的股东 |

|           |   |  |
|-----------|---|--|
| 《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》   |
| 《科创板上市规则》 | 指 | 《上海证券交易所科创板股票上市规则》   |
| 《香港上市规则》  | 指 | 《香港联合交易所有限公司证券上市规则》  |
| 《自律监管指南》  | 指 | 《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》                                     |
| 《公司章程》    | 指 | 《诺诚健华医药有限公司（InnoCare Pharma Limited）第五次经修订及重订之组织章程大纲及章程细则》及其不时修订 |
| 中国证监会     | 指 | 中国证券监督管理委员会  |
| 证券交易所     | 指 | 上海证券交易所及香港联合交易所有限公司  |
| 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 本激励计划的目的与原则

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，按照收益与贡献匹配的原则，根据《证券法》《管理办法》《科创板上市规则》《自律监管指南》《香港上市规则》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。

截至最终可行日期，公司尚未终止的股权激励计划包括 2023 年科创板限制性股票激励计划、2023 年股权激励计划及 2024 年股权激励计划（合称“**现有激励计划**”）；此外，公司的首次公开发售前激励计划已经根据 2023 年 8 月 11 日董事会决议于 2023 年 8 月 31 日起终止，依据该等激励计划已授予尚未行权之限制性股份单位仍依据原计划及原授予协议执行。截至最终可行日期，在现有激励计划项下：（1）公司在 2023 年科创板限制性股票激励计划项下可授予的限制性股票数量上限为 8,948,750 股人民币股份（包括首次授予及预留授予），公司已实际授予合计 8,946,000 股限制性股票，剩余 2,750 股限制性股票已不再授予、作废失效；（2）公司在 2023 年股权激励计划项下可授予的股份总数不超过 51,481,607 股港股股份，该等股份的来源为公司在香港联交所首次公开发售前已经发行的港股股份，不涉及股份增发或股份回购；（3）公司在 2024 年股权激励计划项下可授予的股份总数不超过 176,258,245 股港股股份，该等股份的来源为受托人从二级市场购买的发行人已发行的港股股份，不涉及股份增发。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总额未超过本激励计划获取股东大会批准之时公司已发行股份总数的 20%，且所有激励计划可发行的股份总数不超过公司在本激励计划获得股东大会批准时已发行股份总数的 10%。并且，就激励对象中的董事或最高行政人员及其各自的联系人而言，向该等人士授出股份奖励须经独立非执行董事批准，且其于任何 12 个月期限内获授的股份奖励若超过公司已发行股份总数的 0.1%，则该等授予须经独立股东批准。

本激励计划与上述现有激励计划相互独立，不存在相关联系。

### 第三章 本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（包含本激励计划授予股份数）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、独立非执行董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

四、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，需经公司董事会审议通过。

五、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。

六、激励对象获授的限制性股票在归属前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议。

## 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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《科创板上市规则》《自律监管指南》《香港上市规则》等有关法律、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。

#### （二）激励对象确定的职务依据

本激励计划首次授予的激励对象为在公司（含控股子公司、分公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他员工（不包括独立非执行董事，除 Jisong Cui（崔霁松）博士、Renbin Zhao（赵仁滨）博士外，不包括其他单独或合计持有上市公司 5% 以上股份的股东及其配偶、父母、子女）。

### 二、激励对象的范围

（一）本激励计划拟首次授予限制性股票的激励对象总人数为 79 人，约占公司 2023 年 12 月 31 日员工总数 1,089 人的 7.25%。包括：

- 1、董事、高级管理人员、核心技术人员；
- 2、董事会认为需要激励的其他员工。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司（含控股子公司、分公司）存在聘用或劳动关系。董事会实际授出限制性股票前激励对象情况发生变化的，董事会可对实际授予激励对象进行适当调整。

首次授予的激励对象中 Jisong Cui（崔霁松）博士、Renbin Zhao（赵仁滨）博士为公司持股 5% 以上的股东，且为外籍员工，Jisong Cui（崔霁松）博士为公司董事会主席，Renbin Zhao（赵仁滨）博士为公司执行董事，两位为公司董事会重要成员，全面负责公司的运营管理及研发工作，制定公司的管理目标和经营方针，确保公司健康可持续发展，对公司未来经营和发展起到重要作用。本激励计划将 Jisong Cui（崔霁松）博士、Renbin Zhao（赵仁滨）博士作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合《科创板上市规则》等相关法律法规的要求，具有必要性及合理性。

(二) 预留授予部分的激励对象自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、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，如激励对象中有董事或最高行政人员或其各自的联系人，向该等人士授出股份奖励须经独立非执行董事批准。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留部分激励对象的确定依据参照首次授予的依据。

### 三、激励对象的核实

(一) 本激励计划经董事会审议通过后，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。

(二) 公示期结束后，在股东大会审议本激励计划前 5 日，公司将根据内部反馈信息情况对公示结果进行公告。

## 第五章 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配

### 一、本激励计划的激励方式及股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司人民币普通股股票。

### 二、授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为 1,233.775 万股，约占最终可行日期之时公司已发行股份总数 176,256.7202 万股的 0.70%。其中，首次授予 987.02 万股，约占最终可行日期之时公司已发行股份总数 176,256.7202 万股的 0.56%，首次授予部分占本次授予权益总额的 80.00%；预留 246.755 万股，约占最终可行日期之时公司已发行股份总数 176,256.7202 万股的 0.14%，预留部分占本次授予权益总额的 20.00%。

### 三、激励对象获授的限制性股票分配情况

作为激励对象的每名本公司董事或最高行政人员已获独立非执行董事批准，其中首次授予拟授予 Jisong Cui（崔霁松）博士的奖励已超过本公司已发行股份总数的 0.1%，因此该项授予须经独立股东批准方可生效，其他作为董事的激励对象未根据首次授予导致其于 12 个月期限内获授超过本公司已发行股份总数 0.1%的限制性股票。本激励计划拟授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

| 姓名                        | 国籍 | 职务                               | 获授的限制性股票数量<br>(万股) | 占授予权益总数的比例 | 占最终可行日期<br>之时已发行股份<br>总数的比例 |
|---------------------------|----|----------------------------------|--------------------|------------|-----------------------------|
| <b>一、董事、高级管理人员、核心技术人员</b> |    |                                  |                    |            |                             |
| Jisong Cui<br>(崔霁松)       | 美国 | 董事会主席、执行董事、<br>行政总裁、核心技术人员       | 258.00             | 20.91%     | 0.15%                       |
| Xiangyang Chen<br>(陈向阳)   | 美国 | 首席技术官、核心技术人<br>员                 | 70.00              | 5.67%      | 0.04%                       |
| Renbin Zhao<br>(赵仁滨)      | 美国 | 执行董事、临床开发和医<br>学研究副总裁、核心技术<br>人员 | 60.00              | 4.86%      | 0.03%                       |

|                      |    |       |                  |                |              |
|----------------------|----|-------|------------------|----------------|--------------|
| 傅欣                   | 中国 | 首席财务官 | 10.00            | 0.81%          | 0.01%        |
| 合计                   |    |       | 398.00           | 32.26%         | 0.23%        |
| <b>二、其他激励对象</b>      |    |       |                  |                |              |
| 董事会认为需要激励的其他员工（75 人） |    |       | 589.02           | 47.74%         | 0.33%        |
| 首次授予部分合计             |    |       | 987.02           | 80.00%         | 0.56%        |
| <b>二、预留部分</b>        |    |       | 246.755          | 20.00%         | 0.14%        |
| <b>合计</b>            |    |       | <b>1,233.775</b> | <b>100.00%</b> | <b>0.70%</b> |

注：1、上述任何一名激励对象通过公司全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过最终可行日期之时公司已发行股份总数的 1%。激励对象中的董事或最高行政人员或其各自的联系人，于任何 12 个月期限内获授的股份奖励若超过已发行股份总数的 0.1%，则须经独立股东批准。公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总额未超过最终可行日期之时公司已发行股份总数的 20%，且所有激励计划可发行的股份总数不超过最终可行日期之时公司已发行股份总数的 10%。

2、本激励计划激励对象不包括公司独立非执行董事，除 Jisong Cui（崔霁松）博士、Renbin Zhao（赵仁滨）博士外，不包括其他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。

3、上表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。

## 第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

### 一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 77 个月。

### 二、本激励计划的授予日

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。公司需在股东大会审议通过后 60 日内，按相关规定召开董事会对首次授予部分激励对象进行授予，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，需披露未完成原因并终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。根据《管理办法》的规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出，超过 12 个月未明确激励对象的，预留限制性股票失效。授予日必须为交易日，且在下列期间内不得授予相关权益：

（一）公司在得悉内幕消息后不得授予相关权益，直至有关消息公布后之交易日为止（包括该日）。尤其是不得在以下较早日期之前 30 天内授出相关权益：

1、董事会为通过公司任何年度、半年度、季度或任何其他中期业绩（不论是否《香港上市规则》所规定者）举行的会议日期（即根据《香港上市规则》最先通知香港联交所将举行的董事会会议日期）；及

2、公司根据《香港上市规则》规定公布年度或半年度业绩的限期，或公布季度或任何其他中期业绩（不论是否《香港上市规则》所规定者）的限期。有关的限制截至公布业绩当日结束。公司延迟公布业绩的期间亦不得授出任何权益。

公司不得于年度业绩公布前 60 天（含业绩公布当天）向激励对象中的董事授出任何权益。

（二）证券交易所规定的其他期间。

### 三、本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，证券交易所上市规则规定不得归属的期间不包括在内。

激励对象获授的限制性股票不得在以下区间归属：

（一）公司根据《证券法》《科创板上市规则》等法律、法规、规范性文件和规则编制的年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟前述年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

（二）公司根据《证券法》《科创板上市规则》等法律、法规、规范性文件和规则编制的季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（三）自可能对本公司证券及其衍生品价格产生较大影响的重大事件发生之日或在决策过程中，至依法披露之日内；

（四）证券交易所规定的其他期间。

在本激励计划的有效期内，如果证券交易所关于归属期间的有关规定发生了变化，则归属日应当符合修改后的相关法律、法规、规范性文件的规定。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限与归属安排如下表所示：

| 归属安排       | 归属时间  | 归属权益数量占首次授予权益总量的比例 |
|------------|---|--------------------|
| 首次授予第一个归属期 | 自首次授予之日起 17 个月后的首个交易日至首次授予之日起 29 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 首次授予第二个归属期 | 自首次授予之日起 29 个月后的首个交易日至首次授予之日起 41 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 首次授予第三个归属期 | 自首次授予之日起 41 个月后的首个交易日至首次授予之日起 53 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 首次授予第四个归属期 | 自首次授予之日起 53 个月后的首个交易日至首次授予之日起 65 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |

若预留部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留的限制性股票的归属期限与归属安排如下表所示：

| 归属安排 | 归属时间 | 归属权益数量占预留授予权益总量的比例 |
|------|------|--------------------|
|------|------|--------------------|

|            |   |     |
|------------|---|-----|
| 预留授予第一个归属期 | 自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止 | 25% |
| 预留授予第二个归属期 | 自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止 | 25% |
| 预留授予第三个归属期 | 自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日至预留授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止 | 25% |
| 预留授予第四个归属期 | 自预留授予之日起 48 个月后的首个交易日至预留授予之日起 60 个月内的最后一个交易日止 | 25% |

若预留部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留的限制性股票的归属期限与归属安排如下表所示：

| 归属安排       | 归属时间  | 归属权益数量占预留授予权益总量的比例 |
|------------|---|--------------------|
| 预留授予第一个归属期 | 自预留授予之日起 17 个月后的首个交易日至预留授予之日起 29 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第二个归属期 | 自预留授予之日起 29 个月后的首个交易日至预留授予之日起 41 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第三个归属期 | 自预留授予之日起 41 个月后的首个交易日至预留授予之日起 53 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第四个归属期 | 自预留授予之日起 53 个月后的首个交易日至预留授予之日起 65 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

#### 四、本激励计划禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出受限制的时间段。本次限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期，激励对象为公司董事、高级管理人员的，禁售规定按照《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》

《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、监事、高级管理

人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，包括但不限于：

（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人民币普通股股票不得超过其所持有本公司人民币普通股股票总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司人民币普通股股票。

（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。

在本激励计划有效期内，如果《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》

《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》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，则该等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相关规定。

## 第七章 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

### 一、限制性股票的授予价格

本计划限制性股票的授予价格（含预留授予）为每股 6.65 元，即满足归属条件后，激励对象可以每股 6.65 元的价格购买公司向激励对象增发的公司人民币普通股股票。

### 二、限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的授予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日前 1 个交易日公司人民币普通股股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）每股 12.95 元的 50.00%，为每股 6.47 元；

（二）本激励计划草案公告日前 20 个交易日公司人民币普通股股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）每股 13.30 元的 50.00%，为每股 6.65 元；

（三）本激励计划草案公告日前 60 个交易日公司人民币普通股股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）每股 12.54 元的 50.00%，为每股 6.27 元；

（四）本激励计划草案公告日前 120 个交易日公司人民币普通股股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）每股 10.81 元的 50.00%，为每股 5.40 元。

## 第八章 限制性股票的授予与归属条件

### 一、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，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限制性股票。

（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 个月内被上海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、限制性股票的归属条件及作废机制

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

（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 个月内被上海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归属的限制性股票取消归属，并作废失效；激励对象发生上述第（二）条规定的不得被授予限制性股票的情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（三）激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须在公司任职满 12 个月以上。

（四）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分限制性股票的考核年度为 2025-2028 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

| 归属安排       | 考核年度 | 业绩考核目标 A   | 业绩考核目标 B   | 业绩考核目标 C   |
|------------|------|--|--|--|
|            |      | 公司归属比例 100%  | 公司归属比例 80%   | 公司归属比例 70%   |
| 首次授予第一个归属期 | 2025 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025 年度，营业收入不低于 20 亿<br>2、2025 年度，启动 8 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）                 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025 年度，营业收入不低于 17.5 亿<br>2、2025 年度，启动 7 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）                 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025 年度，营业收入不低于 15 亿<br>2、2025 年度，启动 6 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）                 |
| 首次授予第二个归属期 | 2026 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 60 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 16 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 47.5 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 14 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 35 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 12 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  |
| 首次授予第三个归属期 | 2027 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 110 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 24 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 87.5 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 21 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 65 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 18 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  |
| 首次授予第四个归属期 | 2028 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 170 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 32 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 137.5 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 28 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 105 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 24 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） |

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。（下同）

若预留部分于 2025 年第三季度报告披露前授予，则考核年度为 2025-2028 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标与首次授予部分保持一致；

若预留部分于 2025 年第三季度报告披露后授予，则考核年度为 2026-2029 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

| 归属安排       | 考核年度 | 业绩考核目标 A   | 业绩考核目标 B   | 业绩考核目标 C   |
|------------|------|--|--|--|
|            |      | 公司归属比例 100%  | 公司归属比例 80%   | 公司归属比例 70%   |
| 预留授予第一个归属期 | 2026 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 60 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 16 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 47.5 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 14 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 35 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 12 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  |
| 预留授予第二个归属期 | 2027 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 110 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 24 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 87.5 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 21 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 65 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 18 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  |
| 预留授予第三个归属期 | 2028 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 170 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 32 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 137.5 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 28 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 105 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 24 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） |
| 预留授予第四个归属期 | 2029 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2029 年度，累计营业收入不低于 240 亿<br>2、2025-2029 年度，累计启动 40 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2029 年度，累计营业收入不低于 197.5 亿<br>2、2025-2029 年度，累计启动 35 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2029 年度，累计营业收入不低于 155 亿<br>2、2025-2029 年度，累计启动 30 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） |

若公司未满足上述业绩指标，所有激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属且不得递延至下期归属，并作废失效。

### （五）激励对象个人层面绩效考核要求

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的限制性股票数量。激励对象的绩效考核结果划分为 ME & ME Above、ME-、BE 三个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

| 考核结果     | ME & ME Above | ME- | BE |
|----------|---------------|-----|----|
| 个人层面归属比例 | 100%          | 80% | 0  |

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

### 三、考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划的考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标包含营业收入、临床试验数量。营业收入指标能够真实反映公司的经营情况和市场情况，是预测企业经营业务拓展趋势、衡量公司成长性的有效性指标。原创新药的研发周期长、资金投入大，技术门槛高，临床试验数量能够真实反映公司的研发进展情况，是衡量公司未来发展潜力的重要指标。公司在综合考虑了宏观经济环境、公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上，设定了本激励计划业绩考核指标。本激励计划设定的考核指标具有一定的挑战性，有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，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核结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上，本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，能够达到本激励计划的考核目的。

## 第九章 限制性股票激励计划的实施程序

### 一、限制性股票激励计划生效程序

(一) 公司董事会薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及摘要。

(二) 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董事会（及其授权人士）负责实施限制性股票的授予、归属（登记）工作。

(三) 公司将聘请具有证券从业资质的独立财务顾问，对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

(四) 公司对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司人民币普通股股票及其衍生品种的情况进行自查。

(五) 本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。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的姓名和职务（公示期不少于 10 天）。公示期结束后，在股东大会审议本激励计划前 5 日，公司将根据内部反馈信息情况对公示结果进行公告。

(六) 独立非执行董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。

(七) 公司股东大会对本激励计划进行投票表决，并经出席会议的股东所持表决权的 1/2 以上通过，单独统计并披露除公司董事、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人民币普通股股东的投票情况。

公司股东大会审议本激励计划时，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。

如本激励计划将导致任何董事或最高行政人员或其各自的联系人在 12 个月期限内获授予的股份奖励超过公司已发行股份总数的 0.1%，则该等授予须经独立股东批准。

(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限制性股票。经股东大会授权后，董事会（及其授权人士）负责实施限制性股票的授予和归属事宜。

## 二、限制性股票的授予程序

(一) 股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，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，董事会应当就本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，预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。如激励对象中有董事或最高行政人员或其各自的联系人而言，向该等人士授出股份奖励须经独立非执行董事批准，而独立非执行董事应同时根据《香港上市规则》就该等授予发表意见。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书。

(三) 公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，律师事务所应发表明确意见。

(四) 本激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内首次授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司未能在 60 日内完成首次授予的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因并宣告终止实施本激励计划，且自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。

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、限制性股票的归属程序

(一) 公司董事会应当在限制性股票归属前，就本激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜，对于未满足归属条件的激励对象，当批次对应的限制性股票取消归属，并作废失效。

公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见及相关实施情况的公告。

(二) 公司统一办理限制性股票的归属事宜前，应当向上海证券交易所提出申请，经上海证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

#### **四、本激励计划的变更程序**

(一) 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。

(二) 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、导致提前归属的情形；

2、降低授予价格的情形（因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外）。

(三) 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、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

#### **五、本激励计划的终止程序**

(一) 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。

(二) 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。

(三) 律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合《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。

公司自股东大会审议并通过终止实施本激励计划之日起，本激励计划未授予的限制性股票不得授予，已授予但尚未归属的限制性股票不得归属并作废失效。

## 第十章 限制性股票激励计划的调整方法和程序

### 一、限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票授予/归属数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）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： $Q_0$  为调整前的限制性股票授予/归属数量； $n$  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）； $Q$  为调整后的限制性股票授予/归属数量。

（二）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： $Q_0$  为调整前的限制性股票授予/归属数量； $P_1$  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）； $Q$  为调整后的限制性股票授予/归属数量。

（三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$  为调整前的限制性股票授予/归属数量； $n$  为缩股比例（即 1 股公司股票缩为  $n$  股股票）； $Q$  为调整后的限制性股票授予/归属数量。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

### 二、限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

（一）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： $P_0$ 为调整前的授予价格； $n$ 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； $P$ 为调整后的授予价格。

(二) 配股

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

其中： $P_0$ 为调整前的授予价格； $P_1$ 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股份公司总股本的比例）； $P$ 为调整后的授予价格。

(三) 缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： $P_0$ 为调整前的授予价格； $n$ 为缩股比例； $P$ 为调整后的授予价格。

(四) 派息

$$P = P_0 - V$$

其中： $P_0$ 为调整前的授予价格； $V$ 为每股的派息额； $P$ 为调整后的授予价格。  
经派息调整后， $P$ 仍须大于1。

(五) 增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

### 三、限制性股票激励计划调整的程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案（因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东大会审议）。公司应聘请律师事务所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，同时公告法律意见书。

## 第十一章 限制性股票的会计处理

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，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

### 一、限制性股票的公允价值及确定方法

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例-授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。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》的相关规定，公司选择 Black-Scholes 模型计算第二类限制性股票的公允价值，并于 2024 年 11 月 26 日对首次授予的 987.02 万股限制性股票的公允价值进行测算。具体参数如下：

（一）标的股价：12.81 元/股（假设首次授予日收盘价为 2024 年 11 月 26 日收盘价）；

（二）有效期分别为：17 个月、29 个月、41 个月、53 个月（限制性股票授予之日至每期可归属日的期限）；

（三）历史波动率：35.2014%、33.7426%、34.8850%、35.5328%（分别采用可比公司最近 17 个月、29 个月、41 个月、53 个月的波动率）；

（四）无风险利率：1.3603%、1.3852%、1.4451%、1.5554%（分别采用国债 1 年期、2 年期、3 年期、4 年期到期收益率）。

### 二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日限制性股票的公允价值，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归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示（假设公司在 2024 年 12 月中旬授予）：

| 首次授予的限制性股票数量（万股） | 需摊销的总费用（万元） | 2024年（万元） | 2025年（万元） | 2026年（万元） | 2027年（万元） | 2028年（万元） | 2029年（万元） |
|------------------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 987.02           | 6,657.45    | 111.57    | 2,677.56  | 1,984.11  | 1,148.13  | 586.08    | 150.01    |

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

上述测算部分不包含限制性股票的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时本激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高经营效率，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

## 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归属条件,公司将按本激励计划规定的原则,对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

(二) 公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票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。

(三) 公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露,保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,及时履行本激励计划的相关申报义务。

(四) 公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司上海分公司等的有关规定,积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、上海证券交易所、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归属并给激励对象造成损失的,公司不承担责任。

(五) 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,经董事会薪酬委员会审议并报公司董事会批准,公司可以对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。情节严重的,公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

(六) 公司根据国家税收法律法规的有关规定,代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

(七) 公司确定本激励计划的激励对象不意味着保证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、雇佣管理仍按公司与激励对象签订的劳动合同或劳务合同执行。

(八) 法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

### 二、激励对象的权利(包括限制性股票所附带的权利)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）激励对象的资金来源为激励对象的自有或自筹资金。

（三）激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

（四）激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属登记前不享受投票权和表决权。

（五）归属及登记予激励对象的任何限制性股票须受《公司章程》规限，并将与登记日期或（如该日为本公司暂停办理股份过户登记手续之日）重新开始办理股份过户登记手续的首日公司已发行的缴足股份属于同一类别。因此激励对象有权参与于登记日期或之后或（如该日为本公司暂停办理股份过户登记手续之日）重新开始办理股份过户登记手续的首日公司支付或作出的所有股息或其他分派。限制性股票归属前，激励对象无权参与上述股息或其他分派。

（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他税费。

（七）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归属安排的，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）股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方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) 公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属：

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情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

(二) 公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立的情形。

(三) 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，导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并失效作废；已归属的限制性股票，应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

### 二、激励对象个人情况发生变化导致限制性股票作废失效

(一) 激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，董事会可以决定对激励对象根据本激励计划在情况发生之日，认定激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效：

1、最近 12 个月内被上海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）激励对象发生职务变更，但仍在公司任职的，其获授的限制性股票将完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；但是，激励对象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、严重违反公司制度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或聘用关系的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（三）激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等，自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

个人过错包括但不限于以下行为，公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿：

违反了与公司或其关联公司签订的劳动合同、雇佣合同、员工手册、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；违反了居住国家的法律，导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况。

（四）激励对象按照国家法规及公司规定正常退休且与公司仍存在全日制聘用关系，其获授的限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属。

（五）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、当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的限制性股票按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件。激励对象离职前需要向公司缴纳完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司缴纳完

毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

(六) 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身故的，其已获授但未归属的限制性股票将由其继承人继承，并按照激励对象身故前本计划规定的程序办理归属；公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，继承人在继承前需向公司支付已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因执行职务身故的，在情况发生之日，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。若董事会酌情允许已获授但尚未归属的限制性股票按照激励对象身故前本激励计划规定的程序进行，董事会可以决定其个人绩效考核不再纳入归属条件，继承人在继承前需缴纳完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

若因中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成上述限制性股票不能办理继承或相关登记并给激励对象或其继承人造成损失的，公司不承担责任，该等不能办理继承或相关登记的限制性股票不得归属并作废失效。

(七) 其他未说明的情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

### 三、公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向中国境内有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

## 第十四章 附则

一、本激励计划在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、本激励计划中的有关条款，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、法规及行政规章、规范性文件执行或调整。本激励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、规范性文件执行或调整。

诺诚健华医药有限公司董事会

2024年11月26日

# 方達律師事務所 FANGDA PARTNERS

<http://www.fangdalaw.com>

中国上海市石门一路 288 号  
兴业太古汇香港兴业中心二座 24 楼  
邮政编码: 200041

电子邮件 E-mail: [email@fangdalaw.com](mailto:email@fangdalaw.com)  
电 话 Tel.: +86-21-2208 1166  
传 真 Fax.: +86-21-5298 5599

24/F, HKRI Centre Two  
HKRI Taikoo Hui  
288 Shi Men Yi Road  
Shanghai, PRC  
200041

## 上海市方达律师事务所

### 关于诺诚健华医药有限公司 (InnoCare Pharma Limited)

#### 2024 年科创板限制性股票激励计划 (草案)

#### 的法律意见书

致: 诺诚健华医药有限公司 (InnoCare Pharma Limited)

上海市方达律师事务所 (以下简称“本所”) 是具有中华人民共和国境内法律执业资格的律师事务所。根据诺诚健华医药有限公司 (InnoCare Pharma Limited) (以下简称“诺诚健华”、“公司”或“上市公司”) 的委托, 本所担任诺诚健华 2024 年科创板限制性股票激励计划项目 (以下简称“本激励计划”或“本计划”) 的特聘专项法律顾问, 就本激励计划的有关事项出具本法律意见书。

本所依据《中华人民共和国证券法》(以下简称“《证券法》”)、中国证券监督管理委员会颁布的《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)、上海证券交易所 (以下简称“上交所”) 颁布的《上海证券交易所科创板股票上市规则》(以下简称“《科创板上市规则》”)、《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》(以下简称“《自律监管指南》”) 和适用的其他中华人民共和国境内已公开发布并实施的法律、法规、规章和规范性文件 (以下合称“中国法律”, 仅为本法律意见书说明之目的, 不包括中国香港特别行政区、中国澳门特别行政区和中国台湾地区的法律、法规) 的有关规定, 出具本法律意见书。

为出具本法律意见书, 本所经办律师审阅了公司提供的《诺诚健华医药有限公司 2024 年科创板限制性股票激励计划 (草案)》(以下简称“《激励计划 (草案)》”)、《诺诚健华医药有限公司 2024 年科创板限制性股票激励计划实施考核管理办法》(以下简称“《实施考核管理办法》”)、《诺诚健华医药有限公司

(InnoCare Pharma Limited) 第五次经修订及重订之组织章程大纲及章程细则》(以下简称“《公司章程》”)、本激励计划相关的董事会会议文件及公告、公司的书面确认以及本所经办律师认为需要审查的其他文件。本所亦得到公司如下保证：公司向本所提供的文件和所做出的陈述是完整、真实、准确和有效的；文件的复印件与原件相符，并且一切足以影响本法律意见书的事实和文件均已向本所披露，而无任何隐瞒、遗漏、虚假或误导之处；该等事实和文件于提供给本所之日及本法律意见书出具之日，未发生任何变更。

对出具本法律意见书至关重要而又无法得到独立的证据支持的事实，本所依赖政府有关部门、公司或者其他有关机构出具的证明文件出具法律意见。

本所依据出具之日现行有效的中国法律的规定，对公司在本法律意见书出具之日以前已经发生或存在的事实，并基于对有关事实的了解和对中国法律的理解发表法律意见。

本所仅就与本计划有关的中国法律问题发表法律意见，并不对有关会计审计、资产评估、信用评级、财务内部控制、投资和商业决策等专业事项发表评论，因为本所并不具备发表该等评论的适当资格。本所并未就中国境内以外的其他司法管辖区域的法律事项进行调查，亦不就中国境内以外的其他司法管辖区域的法律问题发表意见。在本法律意见书中涉及该等内容时，均为严格按照有关中介机构出具的报告或公司的文件引述，该等引述不表明本所对有关数据、结论、考虑的真实性和准确性做出任何明示或默示的认可或保证。本所并不具备核查和评价该等数据和中国境外法律事项的适当资格。

本所及本所经办律师依据《证券法》《律师事务所从事证券法律业务管理办法》和《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等规定及本法律意见书出具之日以前已经发生或者存在的事实，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，进行了充分的核查验证，保证本法律意见书所认定的事实真实、准确、完整，所发表的结论性意见合法、准确，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并承担相应法律责任。

本法律意见书仅供公司为本激励计划之目的使用，不得由任何其他人使用或用作任何其他目的。未经本所事先书面同意，本法律意见书不得向任何他人提供，或被任何他人所依赖，或用作任何其他目的。

本所同意将本法律意见书作为公司本计划所必备的法定文件。

本所经办律师根据律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对公司提供的有关文件和事实进行了核查和验证，现出具法律意见如下：

## 一、公司实施本激励计划的主体资格

### (一) 公司依法设立并有效存续

根据公司提供的资料及其公开披露文件，截至本法律意见书出具之日，公司的基本信息如下：

|        |   |
|--------|---|
| 英文名称   | InnoCare Pharma Limited   |
| 中文名称   | 诺诚健华医药有限公司  |
| 法定股本总额 | 50,000 美元   |
| 法定股份总数 | 25,000,000,000 股  |
| 成立日期   | 2015 年 11 月 3 日   |
| 注册地址   | Ogier Global (Cayman) Limited, 89 Nexus Way, Camana Bay, Grand Cayman, KY1-9009, Cayman Islands |

根据中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）于 2022 年 7 月 15 日作出的《关于同意诺诚健华医药有限公司首次公开发行股票注册的批复》（证监许可[2022]1524 号）及公司的公开披露文件，公司首次向社会公开发行人民币普通股 264,648,217 股；2022 年 9 月 21 日，公司股票在上交所科创板上市交易，股票简称为“诺诚健华”，股票代码为“688428”。

根据开曼律师 Ogier 于 2024 年 11 月 26 日出具的法律意见书（以下简称“开曼法律意见书”），公司作为一家豁免公司正式设立，并在开曼群岛公司注册处有效存续。

### (二) 公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的情形

根据安永华明会计师事务所（特殊普通合伙）（以下简称“安永华明”）于 2024 年 3 月 28 日出具的《审计报告》（安永华明（2024）审字第 70045495\_A01 号）、公司的公开披露文件及其书面确认，并经本所经办律师核查，公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的以下情形：

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无法表示意见的审计报告；《科创板上市规则》第 13.1.11 条规定：“红筹企业和相关信息披露义务人适用本规则相关信息披露要求和持续监管规定，可能导致其难以符合公司注册地、境外上市地有关规定及市场实践中普遍认同的标准的，可以向本所申请调整适用，但应当说明原因和替代方案，并聘请律师事务所出具法律意见。本所认为依法不应调整适用的，红筹企业和相关信息披露义务人应当执行本规则相关规定。”根据公司披露的《诺诚健华医药有限公司首次公开发行股票科创板上市公告书》（以下简称“《上市公告书》”），公司作为一家红筹企业，已向

上交所申请调整适用若干信息披露要求和持续监管规定,其中包括免于由审计机构出具内部控制审计报告,因此该情形不适用于公司。

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。

根据开曼法律意见书,公司作为一家豁免公司正式设立,并在开曼群岛公司注册处有效存续。截至本法律意见书出具之日,除因公司为一家设立在开曼群岛的公司以至其若干公司治理事项适用境外注册地公司法等法律法规而不适用《管理办法》规定的相关情形之外,公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的情形。

综上,本所经办律师认为,公司具备《管理办法》规定的实施股权激励计划的主体资格。

## 二、本激励计划的内容

根据公司于 2024 年 11 月 26 日召开的董事会会议审议通过的《激励计划(草案)》,本激励计划的主要内容如下:

### (一) 本激励计划载明的事项

经审阅公司提供的《激励计划(草案)》,《激励计划(草案)》包含本激励计划的目 的与原则、管理机构、激励对象的确定依据和范围、限制性股票的激励方式、来源、数量和分配、本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法、限制性股票的授予与归属条件、限制性股票激励计划的实施程序、限制性股票激励计划的调整方法和程序、限制性股票的会计处理、公司/激励对象各自的权利义务、公司/激励对象发生异动的处理、附则,符合《管理办法》第九条和《科创板上市规则》第 10.7 条的规定。

### (二) 本激励计划的具体内容

#### 1、本激励计划的激励方式及股票来源

根据《激励计划(草案)》,本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票,涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司人民币普通股股票,符合《管理办法》第十二条和《自律监管指南》第三条的规定。

#### 2、授出限制性股票的数量

根据《激励计划（草案）》，本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为1,233.775万股，约占2024年11月26日（以下简称“最终可行日期”）之时公司已发行股份总数176,256.7202万股的0.70%。其中，首次授予987.02万股，约占最终可行日期之时公司已发行股份总数176,256.7202万股的0.56%，首次授予部分占本次授予权益总额的80.00%；预留246.755万股，约占最终可行日期之时公司已发行股份总数176,256.7202万股的0.14%，预留部分占本次授予权益总额的20.00%。

本激励计划规定了限制性股票的授予数量及其比例、分期授予和预留权益的安排，符合《管理办法》第九条第（三）项以及第十五条第一款的规定。

根据《激励计划（草案）》，截至本法律意见书出具之日，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总额未超过最终可行日期之时公司已发行股份总数的20%，符合《科创板上市规则》第10.8条的规定。

### 3、激励对象获授的限制性股票分配情况

根据《激励计划（草案）》，作为激励对象的每名公司董事或最高行政人员已获独立非执行董事批准，其中首次授予拟授予Jisong Cui（崔霖松）的限制性股票数量已超过公司已发行股份总数的0.1%，因此该项授予须经独立股东（指根据《香港联合交易所有限公司证券上市规则》（以下简称“《香港上市规则》”）确定的除（i）于任何12个月期限内拟议获授的股份将超过公司已发行股份总数的0.1%的作为激励对象的董事或首席执行官；（ii）其联系人；或（iii）核心关连人士以外的股东）批准方可生效，其他作为董事的激励对象未根据首次授予导致其于12个月期限内获授超过公司已发行股份总数0.1%的限制性股票。本激励计划拟授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

| 姓名                        | 国籍 | 职务                       | 获授的限制性股票数量（万股） | 占授予权益总数的比例    | 占最终可行日期之时已发行股份总数的比例 |
|---------------------------|----|--------------------------|----------------|---------------|---------------------|
| <b>一、董事、高级管理人员、核心技术人员</b> |    |                          |                |               |                     |
| Jisong Cui<br>(崔霖松)       | 美国 | 董事会主席、执行董事、行政总裁、核心技术人员   | 258.00         | 20.91%        | 0.15%               |
| Xiangyang Chen<br>(陈向阳)   | 美国 | 首席技术官、核心技术人员             | 70.00          | 5.67%         | 0.04%               |
| Renbin Zhao<br>(赵仁滨)      | 美国 | 执行董事、临床开发和医学研究副总裁、核心技术人员 | 60.00          | 4.86%         | 0.03%               |
| 傅欣                        | 中国 | 首席财务官                    | 10.00          | 0.81%         | 0.01%               |
| <b>合计</b>                 |    |                          | <b>398.00</b>  | <b>32.26%</b> | <b>0.23%</b>        |
| <b>二、其他激励对象</b>           |    |                          |                |               |                     |
| 董事会认为需要激励的其他员工（75人）       |    |                          | 589.02         | 47.74%        | 0.33%               |

| 姓名            | 国籍 | 职务 | 获授的限制性股票数量<br>(万股) | 占授予权益总数的比例     | 占最终可行日期之时已发行股份总数的比例 |
|---------------|----|----|--------------------|----------------|---------------------|
| 首次授予部分合计      |    |    | 987.02             | 80.00%         | 0.56%               |
| <b>三、预留部分</b> |    |    | 246.755            | 20.00%         | 0.14%               |
| <b>合计</b>     |    |    | <b>1,233.775</b>   | <b>100.00%</b> | <b>0.70%</b>        |

注：上表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。

根据《激励计划（草案）》以及公司的书面确认，上述任何一名激励对象通过公司全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过最终可行日期之时公司已发行股份总数的1%。

综上，本所经办律师认为，截至本法律意见书出具之日，本激励计划中激励对象的资格、激励对象获授限制性股票的分配情况符合《管理办法》第八条（与《科创板上市规则》第10.4条规定冲突的部分除外）、第九条第（四）项、第十四条第二款以及《科创板上市规则》第10.4条的规定。

#### 4、本激励计划的有效期限、授予日、归属安排和禁售期

##### (1) 有效期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过77个月。

##### (2) 授予日

根据《激励计划（草案）》，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。公司需在股东大会审议通过后60日内，按相关规定召开董事会对首次授予部分激励对象进行授予，并完成公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，需披露未完成原因并终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。根据《管理办法》的规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内授出，超过12个月未明确激励对象的，预留限制性股票失效。授予日必须为交易日，且在下列期间内不得授予相关权益：

1) 公司在得悉内幕消息后不得授予相关权益，直至有关消息公布后之交易日为止（包括该日）。尤其是不得在以下较早日期之前30天内授出相关权益：

(i) 董事会为通过公司任何年度、半年度、季度或任何其他中期业绩（不论是否《香港上市规则》所规定者）举行的会议日期（即根据《香港上市规则》最先通知香港联合交易所有限公司将举行的董事会会议日期）；及

(ii) 公司根据《香港上市规则》规定公布年度或半年度业绩的限期，或公布季度或任何其他中期业绩（不论是否《香港上市规则》所规定者）的限期。有关的限制截至公布业绩当日结束。公司延迟公布业绩的期间亦不得授出任何权益。

公司不得于年度业绩公布前 60 天（含业绩公布当天）向激励对象中的董事授出任何权益。

2) 证券交易所规定的其他期间。

### (3) 归属安排

根据《激励计划（草案）》，本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，证券交易所上市规则规定不得归属的期间不包括在内。

激励对象获授的限制性股票不得在以下区间归属：

1) 公司根据《证券法》《科创板上市规则》等法律、法规、规范性文件和规则编制的年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟前述年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

2) 公司根据《证券法》《科创板上市规则》等法律、法规、规范性文件和规则编制的季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

3) 自可能对公司证券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在决策过程中，至依法披露之日内；

4) 证券交易所规定的其他期间。

在本激励计划的有效期内，如果证券交易所关于归属期间的有关规定发生了变化，则归属日应当符合修改后的相关法律、法规、规范性文件的规定。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限与归属安排如下表所示：

| 归属安排       | 归属时间                                      | 归属权益数量占首次授予权益总量的比例 |
|------------|---|--------------------|
| 首次授予第一个归属期 | 自首次授予之日起17个月后的首个交易日至首次授予之日起29个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 首次授予第二个归属期 | 自首次授予之日起29个月后的首个交易日至首次授予之日起41个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 首次授予第三个归属期 | 自首次授予之日起41个月后的首个交易日至首次授予之日起53个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 首次授予第四个归属期 | 自首次授予之日起53个月后的首个交易日至首次授予之日起65个月内的最后一个交易日止 | 25%                |

若预留部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留的限制性股票的归属期限与归属安排如下表所示：

| 归属安排       | 归属时间                                      | 归属权益数量占预留授予权益总量的比例 |
|------------|---|--------------------|
| 预留授予第一个归属期 | 自预留授予之日起12个月后的首个交易日至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第二个归属期 | 自预留授予之日起24个月后的首个交易日至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第三个归属期 | 自预留授予之日起36个月后的首个交易日至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第四个归属期 | 自预留授予之日起48个月后的首个交易日至预留授予之日起60个月内的最后一个交易日止 | 25%                |

若预留部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留的限制性股票的归属期限与归属安排如下表所示：

| 归属安排       | 归属时间                                      | 归属权益数量占预留授予权益总量的比例 |
|------------|---|--------------------|
| 预留授予第一个归属期 | 自预留授予之日起17个月后的首个交易日至预留授予之日起29个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第二个归属期 | 自预留授予之日起29个月后的首个交易日至预留授予之日起41个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第三个归属期 | 自预留授予之日起41个月后的首个交易日至预留授予之日起53个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第四个归属期 | 自预留授予之日起53个月后的首个交易日至预留授予之日起65个月内的最后一个交易日止 | 25%                |

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

#### (4) 禁售期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的获授股票归属后不设置禁售期，激励对象为公司董事、高级管理人员的，禁售规定按照《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》（以下简称“《股份变动管理规则》”）、《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》（以下简称“《自律监管指引第 15 号》”）等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行，包括但不限于：

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人民币普通股股票不得超过其所持有公司人民币普通股股票总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的公司人民币普通股股票。

2) 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。

在本激励计划有效期内，如果《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《股份变动管理规则》《自律监管指引第 15 号》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，则该等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相关规定。

此外，根据《激励计划（草案）》，激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须在公司任职满 12 个月以上。

综上，本所经办律师认为，本激励计划关于有效期、授予日、归属安排和禁售期的规定符合《管理办法》第九条第（五）项和第十三条以及《科创板上市规则》第 10.7 条的规定。

## 5、限制性股票的授予价格及其确定方法

### (1) 限制性股票的授予价格

根据《激励计划（草案）》，本计划限制性股票的授予价格（含预留授予）为每股 6.65 元，即满足归属条件后，激励对象可以每股 6.65 元的价格购买公司向激励对象增发的公司人民币普通股股票。

### (2) 授予价格的确定方法

根据《激励计划（草案）》，本激励计划限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1) 本激励计划草案公告日前 1 个交易日公司人民币普通股股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）每股 12.95 元的 50.00%，为每股 6.47 元；

2) 本激励计划草案公告日前 20 个交易日公司人民币普通股股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）每股 13.30 元的 50.00%，为每股 6.65 元；

3) 本激励计划草案公告日前 60 个交易日公司人民币普通股股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）每股 12.54 元的 50.00%，为每股 6.27 元；

4) 本激励计划草案公告日前 120 个交易日公司人民币普通股股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）每股 10.81 元的 50.00%，为每股 5.40 元。

综上，本所经办律师认为，上述内容符合《管理办法》第九条第（六）项和第二十三条的规定。

#### 6、限制性股票的授予条件和归属条件

根据《激励计划（草案）》及公司的书面确认，本激励计划设置了关于限制性股票的授予条件和归属条件，具体包括公司层面业绩考核和个人层面绩效考核，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，相关指标客观公开、清晰透明，符合公司的实际情况，有利于促进公司竞争力的提升，符合《管理办法》第九条第（七）项、第十条和第十一条以及《科创板上市规则》第 10.7 条的规定。

#### 7、其他

《激励计划（草案）》还对本激励计划的目的与原则、管理机构、激励对象的确定依据和范围、限制性股票激励计划的实施程序、限制性股票激励计划的调整方法和程序、限制性股票的会计处理、公司/激励对象各自的权利义务、公司/激励对象发生异动的处理、附则等内容进行了规定。

综上，本所经办律师认为，本激励计划规定的事项、具体内容符合《管理办法》《科创板上市规则》及《自律监管指南》的相关规定。

### 三、本激励计划的拟订、审议、公示程序

根据《激励计划（草案）》、公司提供的资料以及开曼法律意见书，为实施本激励计划，截至本法律意见书出具之日，公司已履行如下程序：

（一）公司董事会薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及摘要，并于 2024 年 11 月 26 日召开会议审议通过《2024 年科创板限制性股票激励计划（草案）及其摘要》《2024 年科创板限制性股票激励计划实施考核管理办法》《根据计划授权上限发行及授出 2024 年人民币股份激励计划项下的新人民币股份》《授权本公司董事会办理本公司 2024 年科创板限制性股票激励计划相关事宜》等相关议案。

（二）2024 年 11 月 26 日，公司召开董事会会议，审议通过了《2024 年科创

板限制性股票激励计划（草案）及其摘要》《2024年科创板限制性股票激励计划实施考核管理办法》《根据计划授权上限发行及授出2024年人民币股份激励计划项下的新人民币股份》《授权本公司董事会办理本公司2024年科创板限制性股票激励计划相关事宜》等相关议案。公司董事中作为激励对象的董事及与其存在关联关系的董事 Jisong Cui（崔霁松）、Renbin Zhao（赵仁滨）和施一公已就相关议案回避表决。

根据公司披露的《上市公告书》，公司设立以来，已按照开曼群岛法律的规定，结合公司实际情况制定了《公司章程》，建立了股东大会、董事会等基础性制度，开曼群岛法律不要求公司设立监事会，因此公司不适用《管理办法》第三十五条第一款规定的由监事会“就股权激励计划草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意见”的规定。

根据开曼法律意见书，公司已采取所有必要的公司行动以（i）发行、传阅和分发本计划；（ii）根据本计划的条款发行、发售和配售股份；以及（iii）履行其在本计划项下的义务并行使其在本计划项下的权利；与本计划相关的董事会决议已经根据《开曼群岛公司法（Cayman Companies Act）（经不时修订）》以及《公司章程》通过，合法有效；根据董事会决议，本计划已根据《公司章程》由公司董事会批准，且受限于公司股东在股东大会上以普通决议的方式审议通过，公司将根据《公司章程》通过本计划；公司无需就本计划的批准、修订和/或终止取得开曼群岛的任何政府或监管部门、机构或法院的任何同意、许可、批准、授权或豁免。

综上，本所经办律师认为，截至本法律意见书出具之日，除因公司为一家设立在开曼群岛的公司以至其若干公司治理事项适用境外注册地公司法等法律法规而不适用《管理办法》《科创板上市规则》规定的相关情形之外，本激励计划已根据适用的中国法律获得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》《科创板上市规则》及《自律监管指南》的相关规定，本激励计划尚待公司股东大会审议通过后方可实施。

#### 四、激励对象的确定

##### （一）激励对象的确定依据和范围

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《科创板上市规则》《自律监管指南》《香港上市规则》等有关法律、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，符合《管理办法》第八条（与《科创板上市规则》第10.4条规定冲突的部分除外）以及《科创板上市规则》第10.4条的相关规定。

##### （二）激励对象的范围

根据《激励计划（草案）》及公司的书面确认：

本激励计划拟首次授予限制性股票的激励对象总人数为 79 人，约占公司 2023 年 12 月 31 日员工总数 1,089 人的 7.25%。包括：

- 1、董事、高级管理人员、核心技术人员；
- 2、董事会认为需要激励的其他员工。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司（含控股子公司、分公司）存在聘用或劳动关系。董事会实际授出限制性股票前激励对象情况发生变化的，董事会可对实际授予激励对象进行适当调整。

首次授予的激励对象中 Jisong Cui（崔霁松）、Renbin Zhao（赵仁滨）为公司持股 5%以上的股东，且为外籍员工，Jisong Cui（崔霁松）为公司董事会主席，Renbin Zhao（赵仁滨）为公司执行董事，两位为公司董事会重要成员，全面负责公司的运营管理及研发工作，制定公司的管理目标和经营方针，确保公司健康可持续发展，对公司未来经营和发展起到重要作用。本激励计划将 Jisong Cui（崔霁松）、Renbin Zhao（赵仁滨）作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合《科创板上市规则》等相关法律法规的要求，具有必要性及合理性。

预留授予部分的激励对象自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、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，如激励对象中有董事或最高行政人员或其各自的联系人，向该等人士授出股份奖励须经独立非执行董事批准。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留部分激励对象的确定依据参照首次授予的依据。

根据开曼法律意见书，本计划的激励对象无需仅因其订立、参与、履行或执行本计划而在开曼群岛法律项下获得授权或取得资格。

综上，本所经办律师认为，本激励计划激励对象的范围符合《管理办法》第八条（与《科创板上市规则》第 10.4 条规定冲突的部分除外）和第十五条以及《科创板上市规则》第 10.4 条的相关规定。

### （三）激励对象的核实

根据《激励计划（草案）》，本激励计划经董事会审议通过后，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；公示期结束后，在股东大会审议本激励计划前 5 日，公司将根据内部反馈信息情况对公示结果进行公告。

根据公司披露的《上市公告书》，公司设立以来，已按照开曼群岛法律的规定，结合公司实际情况制定了《公司章程》，建立了股东大会、董事会等基础性制度，开曼群岛法律不要求公司设立监事会。据此，公司未设立监事及监事会，从而不适用《管理办法》第三十七条第二款规定的由监事会对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见并由公司在股东大会审议股权激励计划前5日披露监事会对激励名单审核情况的说明的规定。

综上，本所经办律师认为，除因公司为一家设立在开曼群岛的公司以至其若干公司治理事项适用境外注册地公司法等法律法规而不适用《管理办法》《科创板上市规则》规定的相关情形之外，本激励计划激励对象的确定符合《管理办法》及《科创板上市规则》的相关规定。

## **五、本激励计划的信息披露义务**

公司已按照《管理办法》的规定公告与本激励计划有关的董事会会议决议、《激励计划（草案）》及其摘要、《实施考核管理办法》等文件。此外，随着本激励计划的进展，公司还应按照《证券法》《管理办法》《科创板上市规则》及《自律监管指南》的相关规定，就本激励计划的实施情况持续履行相应的信息披露义务。

## **六、公司未为激励对象提供财务资助**

根据《激励计划（草案）》及公司的书面确认，激励对象参与本激励计划的资金来源为自有或自筹资金，公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票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。

综上，本所经办律师认为，本激励计划符合《管理办法》第二十一条的规定。

## **七、本激励计划对公司及全体股东利益的影响**

根据《激励计划（草案）》及公司的书面确认，本激励计划的目的是为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，且本激励计划将在充分保障股东利益的前提下按照收益与贡献匹配的原则制定及实施，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

本激励计划内容符合《管理办法》《科创板上市规则》的相关规定，不存在违反相关中国法律的情形。

本激励计划依法取得了现阶段必要的批准和授权，尚待公司股东大会审议通过，保证了激励计划的合法性及合理性，并将保障股东对公司重大事项的知情权

及决策权。

综上，本所经办律师认为，本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益或违反相关中国法律的情形。

## 八、关联董事回避表决情况

公司已于2024年11月26日召开董事会会议，审议通过了《2024年科创板限制性股票激励计划（草案）及其摘要》《2024年科创板限制性股票激励计划实施考核管理办法》《根据计划授权上限发行及授出2024年人民币股份激励计划项下的新人民币股份》《授权本公司董事会办理本公司2024年科创板限制性股票激励计划相关事宜》等相关议案；公司董事中作为激励对象的董事及与其存在关联关系的董事 Jisong Cui（崔霁松）、Renbin Zhao（赵仁滨）和施一公已就相关议案回避表决。

## 九、结论性意见

综上所述，本所经办律师认为，截至本法律意见书出具之日，除因公司作为一家设立在开曼群岛的公司以至其若干公司治理事项适用境外注册地公司法等法律法规而不适用《管理办法》《科创板上市规则》规定的相关情形之外：公司符合《管理办法》规定的实施股权激励计划的条件；本激励计划的内容符合《管理办法》《科创板上市规则》的相关规定；本激励计划已根据适用的中国法律获得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》《科创板上市规则》及《自律监管指南》的相关规定；本激励计划激励对象的确定符合《管理办法》《科创板上市规则》的相关规定；公司已承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助的情况；本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益或违反相关中国法律的情形；公司董事中作为激励对象的董事及与其存在关联关系的董事在审议本激励计划相关议案时已回避表决；本激励计划尚需经公司股东大会审议通过后方可实施。

本法律意见书正本一式三份，经本所盖章及本所经办律师签字后生效。

（本页以下无正文）

(本页无正文，为《上海市方达律师事务所关于诺诚健华医药有限公司  
(InnoCare Pharma Limited) 2024 年科创板限制性股票激励计划（草案）的法律  
意见书》之签章页)



负责人: 季诺  
季 诺 律 师

经办律师: 刘一苇  
刘一苇 律 师

李梨  
李 梨 律 师

2024 年 11 月 26 日

A 股代码：688428

A 股简称：诺诚健华

港股代码：09969

港股简称：诺诚健华

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

关于

诺诚健华医药有限公司

2024 年科创板限制性股票激励计划

（草案）

之

独立财务顾问报告

2024 年 11 月

# 目录

|   |    |
|---|----|
| 一、释义 .....                                    | 2  |
| 二、声明 .....                                    | 4  |
| 三、基本假设.....                                   | 5  |
| 四、本次限制性股票激励计划的主要内容 .....                      | 6  |
| (一) 激励对象的范围及分配情况 .....                        | 6  |
| (二) 授予的限制性股票数量 .....                          | 8  |
| (三) 股票来源 .....                                | 8  |
| (四) 限制性股票的有效期、授予日及授予后相关时间安排 .....             | 8  |
| (五) 限制性股票授予价格 .....                           | 11 |
| (六) 激励计划的授予及归属条件 .....                        | 11 |
| (七) 激励计划其他内容.....                             | 16 |
| 五、独立财务顾问意见 .....                              | 16 |
| (一) 对限制性股票激励计划是否符合政策法规规定的核查意见 .....           | 16 |
| (二) 对公司实行股权激励计划可行性的核查意见.....                  | 17 |
| (三) 对激励对象范围和资格的核查意见.....                      | 18 |
| (四) 对股权激励计划权益授出额度的核查意见 .....                  | 18 |
| (五) 对上市公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见 ..           | 19 |
| (六) 对激励计划授予价格定价方式的核查意见 .....                  | 19 |
| (七) 股权激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查<br>意见 ..... | 20 |
| (八) 对公司实施股权激励计划的财务意见 .....                    | 21 |
| (九) 公司实施股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的<br>意见 ..... | 22 |
| (十) 对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见 .....             | 23 |
| (十一) 其他 .....                                 | 23 |
| (十二) 其他应当说明的事项 .....                          | 24 |
| 六、备查文件及咨询方式 .....                             | 25 |
| (一) 备查文件 .....                                | 25 |
| (二) 咨询方式 .....                                | 25 |

# 一、释义

本独立财务顾问报告中，除非文义载明，下列简称具有如下含义：

|                |   |   |
|----------------|---|---|
| 本公司、公司、上市公司    | 指 | InnoCare Pharma Limited，中文名称：诺诚健华医药有限公司   |
| 独立财务顾问         | 指 | 上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司  |
| 独立财务顾问报告       | 指 | 上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于诺诚健华医药有限公司 2024 年科创板限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告                                  |
| 本激励计划、本计划      | 指 | 诺诚健华医药有限公司 2024 年科创板限制性股票激励计划   |
| 限制性股票、第二类限制性股票 | 指 | 符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后分次获得并登记的本公司人民币普通股股票  |
| 激励对象           | 指 | 按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司（含控股子公司、分公司）董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他员工                                   |
| 授予日            | 指 | 公司向激励对象授予限制性股票的日期   |
| 授予价格           | 指 | 公司授予激励对象每一股限制性股票的价格   |
| 有效期            | 指 | 自限制性股票首次授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效的期间  |
| 归属             | 指 | 限制性股票激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为  |
| 归属条件           | 指 | 限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件  |
| 归属日            | 指 | 限制性股票激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日   |
| 最终可行日期         | 指 | 2024 年 11 月 26 日  |
| 独立股东           | 指 | 根据《香港上市规则》确定的除（i）于任何 12 个月期限内拟议获授的股份将超过公司已发行股份总数的 0.1%的作为激励对象的董事或首席执行官；（ii）其联系人；或（iii）核心关连人士以外的股东 |
| 《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》  |
| 《科创板上市规则》      | 指 | 《上海证券交易所科创板股票上市规则》  |
| 《香港上市规则》       | 指 | 《香港联合交易所有限公司证券上市规则》   |
| 《自律监管指南》       | 指 | 《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》  |
| 《公司章程》         | 指 | 《诺诚健华医药有限公司（InnoCare Pharma Limited）第五次经修订及重订之组织章程大纲及章程细则》及其不时修订                                  |

|       |   |                     |
|-------|---|---------------------|
| 中国证监会 | 指 | 中国证券监督管理委员会         |
| 证券交易所 | 指 | 上海证券交易所及香港联合交易所有限公司 |
| 元、万元  | 指 | 人民币元、万元             |

## 二、声明

（一）本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由诺诚健华提供，本激励计划所涉及的各方已向独立财务顾问保证：所提供的出具本独立财务顾问报告所依据的所有文件和材料合法、真实、准确、完整、及时，不存在任何遗漏、虚假或误导性陈述，并对其合法性、真实性、准确性、完整性、及时性负责。本独立财务顾问不承担由此引起的任何风险责任。

（二）本独立财务顾问仅就本次限制性股票激励计划对诺诚健华股东是否公平、合理，对股东的权益和上市公司持续经营的影响发表意见，不构成对诺诚健华的任何投资建议，对投资者依据本报告所做出的任何投资决策而可能产生的风险，本独立财务顾问均不承担责任。

（三）本独立财务顾问未委托和授权任何其它机构和个人提供未在本独立财务顾问报告中列载的信息和对本报告做任何解释或者说明。

（四）本独立财务顾问提请上市公司全体股东认真阅读上市公司公开披露的关于本次限制性股票激励计划的相关信息。

（五）本独立财务顾问本着勤勉、审慎、对上市公司全体股东尽责的态度，依据客观公正的原则，对本次限制性股票激励计划涉及的事项进行了深入调查并认真审阅了相关资料，调查的范围包括上市公司章程、薪酬管理办法、历次董事会、股东大会决议、最近三年及最近一期公司财务报告、公司的生产经营计划等，并和上市公司相关人员进行了有效的沟通，在此基础上出具了本独立财务顾问报告，并对报告的真实性和完整性承担责任。

本报告系按照《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南》等法律、法规和规范性文件的要求，根据上市公司提供的有关资料制作。

### 三、基本假设

本财务顾问所发表的独立财务顾问报告，系建立在下列假设基础上：

- （一）国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化；
- （二）本独立财务顾问所依据的资料具备真实性、准确性、完整性和及时性；
- （三）上市公司对本次限制性股票激励计划所出具的相关文件真实、可靠；
- （四）本次限制性股票激励计划不存在其他障碍，涉及的所有协议能够得到有效批准，并最终能够如期完成；
- （五）本次限制性股票激励计划涉及的各方能够诚实守信的按照激励计划及相关协议条款全面履行所有义务；
- （六）无其他不可预计和不可抗拒因素造成的重大不利影响。

## 四、本次限制性股票激励计划的主要内容

诺诚健华 2024 年科创板限制性股票激励计划由上市公司董事会下设的薪酬委员会负责拟定，根据目前中国的政策环境和诺诚健华的实际情况，对公司的激励对象采取限制性股票激励计划。本独立财务顾问报告将针对公司本次限制性股票激励计划发表专业意见。

### （一）激励对象的范围及分配情况

1、本激励计划拟首次授予限制性股票的激励对象总人数为 79 人，约占公司 2023 年 12 月 31 日员工总数 1089 人的 7.25%。包括：

- （1）董事、高级管理人员、核心技术人员；
- （2）董事会认为需要激励的其他员工。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司（含控股子公司、分公司）存在聘用或劳动关系。董事会实际授出限制性股票前激励对象情况发生变化的，董事会可对实际授予激励对象进行适当调整。

首次授予的激励对象中 Jisong Cui（崔霁松）博士、Renbin Zhao（赵仁滨）博士为公司持股 5% 以上的股东，且为外籍员工，Jisong Cui（崔霁松）博士为公司董事会主席，Renbin Zhao（赵仁滨）博士为公司执行董事，两位为公司董事会重要成员，全面负责公司的运营管理及研发工作，制定公司的管理目标和经营方针，确保公司健康可持续发展，对公司未来经营和发展起到重要作用。本激励计划将 Jisong Cui（崔霁松）博士、Renbin Zhao（赵仁滨）博士作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合《科创板上市规则》等相关法律法规的要求，具有必要性及合理性。

2、预留授予部分的激励对象自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、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，如激励对象中有董事或最高行政人员或其各自的联系人，向该等人士授出股份奖励须经独立非执行董事批

准。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留部分激励对象的确定依据参照首次授予的依据。

3、作为激励对象的每名本公司董事或最高行政人员已获独立非执行董事批准，其中首次授予拟授予 Jisong Cui（崔霁松）博士的奖励已超过本公司已发行股份总数的 0.1%，因此该项授予须经独立股东批准方可生效，其他作为董事的激励对象未根据首次授予导致其于 12 个月期限内获授超过本公司已发行股份总数 0.1%的限制性股票。本激励计划拟授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

| 姓名                        | 国籍 | 职务                       | 获授的限制性股票数量<br>(万股) | 占授予权益总数的比例 | 占最终可行日期之时已发行股份总数的比例 |
|---------------------------|----|--------------------------|--------------------|------------|---------------------|
| <b>一、董事、高级管理人员、核心技术人员</b> |    |                          |                    |            |                     |
| Jisong Cui<br>(崔霁松)       | 美国 | 董事会主席、执行董事、行政总裁、核心技术人员   | 258.00             | 20.91%     | 0.15%               |
| Xiangyang Chen<br>(陈向阳)   | 美国 | 首席技术官、核心技术人员             | 70.00              | 5.67%      | 0.04%               |
| Renbin Zhao<br>(赵仁滨)      | 美国 | 执行董事、临床开发和医学研究副总裁、核心技术人员 | 60.00              | 4.86%      | 0.03%               |
| 傅欣                        | 中国 | 首席财务官                    | 10.00              | 0.81%      | 0.01%               |
| 合计                        |    |                          | 398.00             | 32.26%     | 0.23%               |
| <b>二、其他激励对象</b>           |    |                          |                    |            |                     |
| 董事会认为需要激励的其他员工 (75 人)     |    |                          | 589.02             | 47.74%     | 0.33%               |
| 首次授予部分合计                  |    |                          | 987.02             | 80.00%     | 0.56%               |
| <b>二、预留部分</b>             |    |                          | 246.755            | 20.00%     | 0.14%               |
| 合计                        |    |                          | 1,233.775          | 100.00%    | 0.70%               |

注：1、上述任何一名激励对象通过公司全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过最终可行日期之时公司已发行股份总数的 1%。激励对象中的董事或最高行政人员或其各自的联系人，于任何 12 个月期限内获授的股份奖励若超过已发行股份总数的 0.1%，则须经独立股东批准。公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总额未超过最终可行日期之时公司已发行股份总数的 20%，且所有激励计划可发行的股份总数不超过最终可行日期之时公司已发行股份总数的 10%。

2、本激励计划激励对象不包括公司独立非执行董事，除 Jisong Cui（崔霁松）博士、Renbin Zhao（赵仁滨）博士外，不包括其他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。

3、上表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。

## （二）授予的限制性股票数量

本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为 1,233.775 万股，约占最终可行日期之时公司已发行股份总数 176,256.7202 万股的 0.70%。其中，首次授予 987.02 万股，约占最终可行日期之时公司已发行股份总数 176,256.7202 万股的 0.56%，首次授予部分占本次授予权益总额的 80.00%；预留 246.755 万股，约占最终可行日期之时公司已发行股份总数 176,256.7202 万股的 0.14%，预留部分占本次授予权益总额的 20.00%。

## （三）股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司人民币普通股股票。

## （四）限制性股票的有效期限、授予日及授予后相关时间安排

### 1、限制性股票激励计划的有效期限

本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 77 个月。

### 2、限制性股票激励计划的授予日

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。公司需在股东大会审议通过后 60 日内，按相关规定召开董事会对首次授予部分激励对象进行授予，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，需披露未完成原因并终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。根据《管理办法》的规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出，超过 12 个月未明确激励对象的，预留限制性股票失效。授予日必须为交易日，且在下列期间内不得授予相关权益：

（1）公司在得悉内幕消息后不得授予相关权益，直至有关消息公布后之交易日为止（包括该日）。尤其是不得在以下较早日期之前 30 天内授出相关权益：

①董事会为通过公司任何年度、半年度、季度或任何其他中期业绩（不论是否《香港上市规则》所规定者）举行的会议日期（即根据《香港上市规则》最先通知香港联交所将举行的董事会会议日期）；及

②公司根据《香港上市规则》规定公布年度或半年度业绩的限期，或公布季度或任何其他中期业绩（不论是否《香港上市规则》所规定者）的限期。有关的限制截至公布业绩当日结束。公司延迟公布业绩的期间亦不得授出任何权益。

公司不得于年度业绩公布前 60 天（含业绩公布当天）向激励对象中的董事授出任何权益。

（2）证券交易所规定的其他期间。

### 3、本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，证券交易所上市规则规定不得归属的期间不包括在内。

激励对象获授的限制性股票不得在以下区间归属：

（1）公司根据《证券法》《科创板上市规则》等法律、法规、规范性文件和规则编制的年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟前述年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

（2）公司根据《证券法》《科创板上市规则》等法律、法规、规范性文件和规则编制的季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（3）自可能对本公司证券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在决策过程中，至依法披露之日内；

（4）证券交易所规定的其他期间。

在本激励计划的有效期内，如果证券交易所关于归属期间的有关规定发生了变化，则归属日应当符合修改后的相关法律、法规、规范性文件的规定。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限与归属安排如下表所示：

| 归属安排 | 归属时间 | 归属权益数量占首次授予权益总量的比例 |
|------|------|--------------------|
|------|------|--------------------|

|            |   |     |
|------------|---|-----|
| 首次授予第一个归属期 | 自首次授予之日起 17 个月后的首个交易日至首次授予之日起 29 个月内的最后一个交易日止 | 25% |
| 首次授予第二个归属期 | 自首次授予之日起 29 个月后的首个交易日至首次授予之日起 41 个月内的最后一个交易日止 | 25% |
| 首次授予第三个归属期 | 自首次授予之日起 41 个月后的首个交易日至首次授予之日起 53 个月内的最后一个交易日止 | 25% |
| 首次授予第四个归属期 | 自首次授予之日起 53 个月后的首个交易日至首次授予之日起 65 个月内的最后一个交易日止 | 25% |

若预留部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留的限制性股票的归属期限与归属安排如下表所示：

| 归属安排       | 归属时间  | 归属权益数量占预留授予权益总量的比例 |
|------------|---|--------------------|
| 预留授予第一个归属期 | 自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第二个归属期 | 自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第三个归属期 | 自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日至预留授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第四个归属期 | 自预留授予之日起 48 个月后的首个交易日至预留授予之日起 60 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |

若预留部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留的限制性股票的归属期限与归属安排如下表所示：

| 归属安排       | 归属时间  | 归属权益数量占预留授予权益总量的比例 |
|------------|---|--------------------|
| 预留授予第一个归属期 | 自预留授予之日起 17 个月后的首个交易日至预留授予之日起 29 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第二个归属期 | 自预留授予之日起 29 个月后的首个交易日至预留授予之日起 41 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第三个归属期 | 自预留授予之日起 41 个月后的首个交易日至预留授予之日起 53 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第四个归属期 | 自预留授予之日起 53 个月后的首个交易日至预留授予之日起 65 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于

担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

## （五）限制性股票授予价格

### 1、限制性股票的授予价格

本计划限制性股票的授予价格（含预留授予）为每股 6.65 元，即满足归属条件后，激励对象可以每股 6.65 元的价格购买公司向激励对象增发的公司人民币普通股股票。

### 2、限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本激励计划草案公告日前 1 个交易日公司人民币普通股股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）每股 12.95 元的 50.00%，为每股 6.47 元；

（2）本激励计划草案公告日前 20 个交易日公司人民币普通股股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）每股 13.30 元的 50.00%，为每股 6.65 元；

（3）本激励计划草案公告日前 60 个交易日公司人民币普通股股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）每股 12.54 元的 50.00%，为每股 6.27 元；

（4）本激励计划草案公告日前 120 个交易日公司人民币普通股股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）每股 10.81 元的 50.00%，为每股 5.40 元。

## （六）激励计划的授予及归属条件

### 1、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，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限制性股票。

（1）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。

(2) 激励对象未发生如下任一情形：

①最近 12 个月内被上海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。

## 2、限制性股票的归属条件及作废机制

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

(1) 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。

(2) 激励对象未发生如下任一情形：

①最近 12 个月内被上海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（1）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归属的限制性股票取消归属，并作废失效；激励对象发生上述第（2）条规定的不得被授予限制性股票的情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（3）激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须在公司任职满 12 个月以上。

（4）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分限制性股票的考核年度为 2025-2028 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

| 归属安排       | 考核年度 | 业绩考核目标 A  | 业绩考核目标 B  | 业绩考核目标 C  |
|------------|------|---|---|---|
|            |      | 公司归属比例 100%   | 公司归属比例 80%  | 公司归属比例 70%  |
| 首次授予第一个归属期 | 2025 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025 年度，营业收入不低于 20 亿<br>2、2025 年度，启动 8 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）                | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025 年度，营业收入不低于 17.5 亿<br>2、2025 年度，启动 7 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）                | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025 年度，营业收入不低于 15 亿<br>2、2025 年度，启动 6 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）                |
| 首次授予第二个归属期 | 2026 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 60 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 16 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 47.5 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 14 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 35 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 12 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） |

| 归属安排       | 考核年度 | 业绩考核目标 A   | 业绩考核目标 B   | 业绩考核目标 C   |
|------------|------|--|--|--|
|            |      | 公司归属比例 100%  | 公司归属比例 80%   | 公司归属比例 70%   |
| 首次授予第三个归属期 | 2027 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 110 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 24 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 87.5 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 21 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 65 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 18 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  |
| 首次授予第四个归属期 | 2028 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 170 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 32 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 137.5 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 28 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 105 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 24 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） |

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。（下同）

若预留部分于 2025 年第三季度报告披露前授予，则考核年度为 2025-2028 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标与首次授予部分保持一致；

若预留部分于 2025 年第三季度报告披露后授予，则考核年度为 2026-2029 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

| 归属安排       | 考核年度 | 业绩考核目标 A  | 业绩考核目标 B  | 业绩考核目标 C  |
|------------|------|---|---|---|
|            |      | 公司归属比例 100%   | 公司归属比例 80%  | 公司归属比例 70%  |
| 预留授予第一个归属期 | 2026 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 60 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 16 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 47.5 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 14 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2026 年度，累计营业收入不低于 35 亿<br>2、2025-2026 年度，累计启动 12 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） |

| 归属安排       | 考核年度 | 业绩考核目标 A   | 业绩考核目标 B   | 业绩考核目标 C   |
|------------|------|--|--|--|
|            |      | 公司归属比例 100%  | 公司归属比例 80%   | 公司归属比例 70%   |
| 预留授予第二个归属期 | 2027 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 110 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 24 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 87.5 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 21 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2027 年度，累计营业收入不低于 65 亿<br>2、2025-2027 年度，累计启动 18 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）  |
| 预留授予第三个归属期 | 2028 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 170 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 32 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 137.5 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 28 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2028 年度，累计营业收入不低于 105 亿<br>2、2025-2028 年度，累计启动 24 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） |
| 预留授予第四个归属期 | 2029 | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2029 年度，累计营业收入不低于 240 亿<br>2、2025-2029 年度，累计启动 40 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2029 年度，累计营业收入不低于 197.5 亿<br>2、2025-2029 年度，累计启动 35 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） | 公司满足以下任一条件：<br>1、2025-2029 年度，累计营业收入不低于 155 亿<br>2、2025-2029 年度，累计启动 30 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） |

若公司未满足上述业绩指标，所有激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属且不得递延至下期归属，并作废失效。

#### （5）激励对象个人层面绩效考核要求

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的限制性股票数量。激励对象的绩效考核结果划分为 ME & ME Above、ME-、BE 三个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

| 考核结果     | ME & ME Above | ME- | BE |
|----------|---------------|-----|----|
| 个人层面归属比例 | 100%          | 80% | 0  |

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

## （七）激励计划其他内容

股权激励计划的其他内容详见《诺诚健华医药有限公司 2024 年科创板限制性股票激励计划（草案）》。

# 五、独立财务顾问意见

## （一）对限制性股票激励计划是否符合政策法规规定的核查意见

1、诺诚健华不存在《管理办法》规定的不能实施股权激励计划的情形：

（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施股权激励的情形；

（5）中国证监会认定的其他不得实施股权激励计划的情形。

2、公司 2024 年科创板限制性股票激励计划所确定的激励对象、股票来源和种类、激励总量及限制性股票在各激励对象中的分配、资金来源、授予条件、授予安排、禁售期、归属条件、归属期、激励对象个人情况发生变化时如何实施本激励计划、本激励计划的变更等均符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

且公司承诺出现下列情形之一时，本激励计划即行终止：

(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施股权激励的情形；

(5) 中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

当公司出现终止计划的上述情形时，激励对象已授予但尚未归属的限制性股票不得归属并作废失效。

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，导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并失效作废；已归属的限制性股票，应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

3、公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

(1) 公司控制权发生变更；

(2) 公司出现合并、分立的情形。

经核查，本独立财务顾问认为：公司 2024 年科创板限制性股票激励计划符合有关政策法规的规定。

## (二) 对公司实行股权激励计划可行性的核查意见

本次限制性股票激励计划明确规定了激励计划生效、授予激励对象限制性股票、归属程序等，这些操作程序均符合相关法律、法规和规范性文件的有关规定。

因此本次激励计划在操作上是可行性的。

经核查，本独立财务顾问认为：公司本次限制性股票激励计划符合相关法律、法规和规范性文件的规定，明确规定了股权激励计划的实施步骤以及发生不同情形时的处理方式，本激励计划具备操作上的可行性。

### （三）对激励对象范围和资格的核查意见

公司本次激励计划的全部激励对象范围和资格符合相关法律、法规和规范性文件的规定，不存在下列现象：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- 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的；
- 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采取市场禁入措施；
- 4、具有《公司法》规定不得担任公司董事、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。

公司独立非执行董事未参与本激励计划，除 Jisong Cui（崔霁松）博士、Renbin Zhao（赵仁滨）博士外，其他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、子女未参与本激励计划。

经核查，本独立财务顾问认为：诺诚健华 2024 年科创板限制性股票激励计划所规定的激励对象范围和资格符合《科创板上市规则》第十章之 10.4 条的规定。

### （四）对股权激励计划权益授出额度的核查意见

#### 1、限制性股票激励计划的权益授出总额度

本激励计划的权益授出总额度，符合《科创板上市规则》所规定的：全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股票总数累计不超过公司股本总额 20%。

#### 2、限制性股票激励计划的权益授出额度分配

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累计均未超过公司股本总额的 1%。

经核查，本独立财务顾问认为：诺诚健华 2024 年科创板限制性股票激励计划的权益授出总额度符合《科创板上市规则》第十章之第 10.8 条规定，单个激励对象的权益分配额度，符合《管理办法》第十四条的规定。

## （五）对上市公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见

本激励计划中明确规定：

“激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。”“公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票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。”

经核查，本独立财务顾问认为：在诺诚健华 2024 年科创板限制性股票激励计划中，上市公司不存在为激励对象提供任何形式的财务资助的现象，符合《管理办法》第二十一条的规定。

## （六）对激励计划授予价格定价方式的核查意见

本计划限制性股票的授予价格（含预留授予）为每股 6.65 元，即满足归属条件后，激励对象可以每股 6.65 元的价格购买公司向激励对象增发的公司人民币普通股股票。

本激励计划限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1、本激励计划草案公告日前 1 个交易日公司人民币普通股股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）每股 12.95 元的 50.00%，为每股 6.47 元；

2、本激励计划草案公告日前 20 个交易日公司人民币普通股股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）每股 13.30 元的 50.00%，为每股 6.65 元；

3、本激励计划草案公告日前 60 个交易日公司人民币普通股股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）每股 12.54 元的 50.00%，为每股 6.27 元；

4、本激励计划草案公告日前 120 个交易日公司人民币普通股股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）每股 10.81 元的 50.00%，为每股 5.40 元。

经核查，本独立财务顾问认为：诺诚健华 2024 年科创板限制性股票激励计划授予价格的确定，符合《管理办法》第二十三条及《科创板上市规则》第十章之第 10.6 条规定，相关定价方法合理、可行，有利于激励计划的顺利实施，有利于公司现有核心团队的稳定和优秀高端人才的引进，有利于公司的持续发展，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

## （七）股权激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查意见

### 1、股权激励计划符合相关法律、法规的规定

公司 2024 年科创板限制性股票激励计划符合《管理办法》《科创板上市规则》的相关规定，且符合《公司法》《证券法》等有关法律、法规和规范性文件的规定。

### 2、股权激励计划的时间安排与考核

本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 77 个月。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限与归属安排如下表所示：

| 归属安排       | 归属时间  | 归属权益数量占首次授予权益总量的比例 |
|------------|---|--------------------|
| 首次授予第一个归属期 | 自首次授予之日起 17 个月后的首个交易日至首次授予之日起 29 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 首次授予第二个归属期 | 自首次授予之日起 29 个月后的首个交易日至首次授予之日起 41 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 首次授予第三个归属期 | 自首次授予之日起 41 个月后的首个交易日至首次授予之日起 53 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 首次授予第四个归属期 | 自首次授予之日起 53 个月后的首个交易日至首次授予之日起 65 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |

若预留部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留的限制性股票的归属期限与归属安排如下表所示：

| 归属安排 | 归属时间 | 归属权益数量占预留授予权益总量的比例 |
|------|------|--------------------|
|------|------|--------------------|

|            |   |     |
|------------|---|-----|
| 预留授予第一个归属期 | 自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止 | 25% |
| 预留授予第二个归属期 | 自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止 | 25% |
| 预留授予第三个归属期 | 自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日至预留授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止 | 25% |
| 预留授予第四个归属期 | 自预留授予之日起 48 个月后的首个交易日至预留授予之日起 60 个月内的最后一个交易日止 | 25% |

若预留部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留的限制性股票的归属期限与归属安排如下表所示：

| 归属安排       | 归属时间  | 归属权益数量占预留授予权益总量的比例 |
|------------|---|--------------------|
| 预留授予第一个归属期 | 自预留授予之日起 17 个月后的首个交易日至预留授予之日起 29 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第二个归属期 | 自预留授予之日起 29 个月后的首个交易日至预留授予之日起 41 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第三个归属期 | 自预留授予之日起 41 个月后的首个交易日至预留授予之日起 53 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |
| 预留授予第四个归属期 | 自预留授予之日起 53 个月后的首个交易日至预留授予之日起 65 个月内的最后一个交易日止 | 25%                |

该计划设置的归属条件中包含对公司层面业绩考核要求和激励对象个人层面绩效考核要求。归属条件达到后，诺诚健华为满足归属条件的激励对象办理限制性股票归属事宜，未满足归属条件的激励对象获授的限制性股票不得归属并作废失效。

这样的归属安排体现了计划的长期性，同时建立了合理的公司层面业绩考核、个人层面绩效考核办法，防止短期利益，将股东利益与员工利益紧密的捆绑在一起。

经核查，本独立财务顾问认为：诺诚健华 2024 年科创板限制性股票激励计划不存在损害上市公司及全体股东利益的情形，符合《管理办法》第二十四、二十五条，以及《科创板上市规则》第十章之第 10.5、10.7 条的规定。

## （八）对公司实施股权激励计划的财务意见

根据 2006 年 3 月财政部颁布的《企业会计准则》中的有关规定，限制性股

票作为用股权支付的基于股权的薪酬，应该按照在授予时的公允价值在生效期内摊销计入会计报表。

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例-授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》的规定，在等待期内的每个资产负债表日，公司应当以对可行权的股票期权数量的最佳估计为基础，按照授予日股票期权的公允价值，计算当期需确认的股份支付费用，计入相关成本或费用和资本公积。

为了真实、准确地反映公司实施股权激励计划对公司的影响，本独立财务顾问建议公司在符合《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》的前提下，应当按照有关监管部门的要求，对本次股权激励所产生的费用进行计量、提取和核算，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响，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。

## **（九）公司实施股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见**

在限制性股票授予后，股权激励的内在利益机制决定了整个激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来持续的正面影响：当公司业绩提升造成公司股价上涨时，激励对象获得的利益和全体股东的利益成同比例正关联变化。

因此，股权激励计划的实施，能够将经营管理者的利益与公司的持续经营能力和全体股东利益紧密结合起来，对上市公司持续经营能力的提高和股东权益的增加产生深远且积极的影响。

经分析，本独立财务顾问认为：从长远看，公司本次股权激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来正面影响。

## （十）对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见

本激励计划的考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标包含营业收入、临床试验数量。营业收入指标能够真实反映公司的经营情况和市场情况，是预测企业经营业务拓展趋势、衡量公司成长性的有效性指标。原创新药的研发周期长、资金投入大，技术门槛高，临床试验数量能够真实反映公司的研发进展情况，是衡量公司未来发展潜力的重要指标。公司在综合考虑了宏观经济环境、公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上，设定了本激励计划业绩考核指标。本激励计划设定的考核指标具有一定的挑战性，有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，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核结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上，本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，能够达到本激励计划的考核目的。

经分析，本独立财务顾问认为：公司本次股权激励计划的考核体系具有全面性、综合性与可操作性，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。公司本次股权激励计划中所确定的绩效考核体系和考核办法是合理而严密的。

## （十一）其他

根据激励计划，除满足业绩考核指标达标外，激励对象获授的限制性股票需同时满足以下条件方可分批次办理归属事宜：

- 1、诺诚健华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) 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施股权激励的情形；

(5) 中国证监会认定的其他不得实施股权激励计划的情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

(1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；

(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的；

(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采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定不得担任公司董事、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 1 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归属的限制性股票取消归属，并作废失效；激励对象发生上述第 2 条规定的不得被授予限制性股票的情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

经分析，本独立财务顾问认为：上述条件符合《管理办法》第十八条的规定。

## (十二) 其他应当说明的事项

1、本独立财务顾问报告第四部分所提供的股权激励计划的主要内容是为了便于论证分析，而从公司《2024 年科创板股限制性股票激励计划（草案）》中概括出来的，可能与原文存在不完全一致之处，请投资者以公司公告原文为准。

2、作为公司本次股权激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，公司 2024 年科创板限制性股票激励计划需经公司股东大会审议通过后方可实施。

## 六、备查文件及咨询方式

### （一）备查文件

- 1、《诺诚健华医药有限公司 2024 年科创板股限制性股票激励计划（草案）》
- 2、《诺诚健华医药有限公司董事会决议公告》
- 3、《诺诚健华医药有限公司章程》

### （二）咨询方式

单位名称：上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

经办人：刘佳

联系电话：021-52588686

传真：021-52583528

联系地址：上海市长宁区新华路 639 号

邮编：200052

（此页无正文，为《上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于诺诚健华医药有限公司 2024 年科创板限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》的签字盖章页）

经办人： 

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

