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）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）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、恰当或合适的所有行为。

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　A股简称：诺诚健华　公告编号：2024-032
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）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，约占本激励计划实施前本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取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》（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（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
一、董事、高级管理人员、核心技术人员					
Jisong Cui（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（陈向阳）	美国	首席技术官、核心技术人员	70.00	5.67%	0.04%
Renbin Zhao（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%
二、其他激励对象					
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%
二、预留部分			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、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：

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，包括但不仅限于：

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： 1、2025年度，营业收入不低于20亿 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： 1、2025年度，营业收入不低于17.5亿 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： 1、2025年度，营业收入不低于15亿 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： 1、2025-2026年度，累计营业收入不低于60亿 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： 1、2025-2026年度，累计营业收入不低于47.5亿 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： 1、2025-2026年度，累计营业收入不低于35亿 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： 1、2025-2027年度，累计营业收入不低于110亿 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： 1、2025-2027年度，累计营业收入不低于87.5亿 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： 1、2025-2027年度，累计营业收入不低于65亿 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： 1、2025-2028年度，累计营业收入不低于170亿 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： 1、2025-2028年度，累计营业收入不低于137.5亿 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： 1、2025-2028年度，累计营业收入不低于105亿 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： 1、2025-2026年度，累计营业收入不低于60亿 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： 1、2025-2026年度，累计营业收入不低于47.5亿 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： 1、2025-2026年度，累计营业收入不低于35亿 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： 1、2025-2027年度，累计营业收入不低于110亿 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： 1、2025-2027年度，累计营业收入不低于87.5亿 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： 1、2025-2027年度，累计营业收入不低于65亿 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： 1、2025-2028年度，累计营业收入不低于170亿 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： 1、2025-2028年度，累计营业收入不低于137.5亿 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： 1、2025-2028年度，累计营业收入不低于105亿 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： 1、2025-2029年度，累计营业收入不低于240亿 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： 1、2025-2029年度，累计营业收入不低于197.5亿 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： 1、2025-2029年度，累计营业收入不低于155亿 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