
此乃要件 请即处理

阁下如对本通函任何方面或应采取的行动有任何疑问，应咨询股票经纪或其他注册证券交易商、银行经理、律师、专业会计师或其他专业顾问。

阁下如已将名下所有诺诚健华医药有限公司的股份出售或转让，应立即将本通函交予买主或承让人或经手买卖的银行、股票经纪或其他代理商，以便转交买主或承让人。

香港交易及结算所有限公司及香港联合交易所有限公司对本通函的内容概不负责，对其准确性或完整性亦不发表任何声明，并明确表示，概不就本通函全部或任何部分内容而产生或因倚赖该内容而引致的任何损失承担任何责任。



INNOCARE

诺诚健华

InnoCare Pharma Limited

诺诚健华医药有限公司

(于开曼群岛注册成立的有限公司)

(股份代号：9969)

- (1)建议采纳2024年人民币股份激励计划；
- (2)建议根据2024年人民币股份激励计划向一名董事授予限制性股票；
- (3)建议采纳激励计划考核管理办法；
- (4)建议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；
- (5)建议授权董事会办理2024年人民币股份激励计划相关事宜；及
- (6)股东特别大会通告

诺诚健华医药有限公司谨订于2024年12月17日(星期二)下午三时正假座中国北京市昌平区中关村生命科学园生命园路8号院8号楼举行股东特别大会，大会通告载于本通函第EGM-1至EGM-2页。随函亦附上股东特别大会适用的代表委任表格。代表委任表格亦刊登于香港联合交易所有限公司网站(www.hkexnews.hk)及本公司网站(www.innocarepharma.com)。

无论 阁下能否出席股东特别大会，务请按照代表委任表格上印备的指示填妥该表格，并尽快且无论如何须于股东特别大会指定举行时间48小时前(即不迟于2024年12月15日(星期日)下午三时正)，交回本公司的香港股份过户登记处香港中央证券登记有限公司，地址为香港湾仔皇后大道东183号合和中心17M楼。敬请留意，2024年12月15日并非香港工作日，香港中央证券登记有限公司办事处于当日将不会开放处理代表委任表格之实物交付。所有代表委任文件必须于截止时间前送达香港中央证券登记有限公司，投票指示方会生效。填妥及交回代表委任表格后，股东仍可依愿出席股东特别大会或其任何续会并于会上投票，而在此情况下，代表委任表格将被视作已撤销。本公司将根据上海证券交易所的规定就于上海证券交易所科创板上市的人民币股份股东出席事宜另行于上海证券交易所网站刊发公告。

2024年11月28日

目 录

	页码
股东特别大会的投票安排	1
释义	2
董事会函件	8
1. 绪言	9
2. 目前有效授权上限总额	9
3. 建议采纳2024年人民币股份激励计划	10
4. 建议根据2024年人民币股份激励计划向一名董事授予限制性股票	51
5. 建议采纳激励计划考核管理办法	54
6. 建议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	55
7. 建议授权董事会办理2024年人民币股份激励计划相关事宜	57
8. 《香港上市规则》的涵义及豁免严格遵守《香港上市规则》的若干条文 ...	59
9. 股东特别大会	62
10. 暂停办理股份过户登记	62
11. 推荐建议	62
12. 以投票方式表决	63
13. 其他资料	64
14. 责任声明	64

目 录

附录一 — 2024年人民币股份激励计划.....	I-1
附录二 — 激励计划考核管理办法.....	II-1
股东特别大会通告.....	EGM-1

股东特别大会的投票安排

委任股东特别大会主席或任何其他人士作为代表以进行表决

在股东特别大会上将以投票方式进行表决。股东无论能否出席股东特别大会，如欲在股东特别大会上就任何决议案表决，应委任股东特别大会主席或任何其他人士作为代表，根据其指示在股东特别大会上行使投票权。在委任股东特别大会主席或其他人士作为代表时，股东（不论个人或公司）必须在代表委任表格上作出如何投票的特定指示。填妥及交回代表委任表格后，股东仍可依愿亲身出席股东特别大会或其任何续会并于会上投票，而在此情况下，代表委任表格将被视为已撤销。

代表委任表格已连同本通函寄发予股东。该代表委任表格亦在联交所网站(www.hkexnews.hk)及本公司网站(www.innocarepharma.com)刊登。就并非登记股东的股东（例如其股份由银行、经纪、托管商或香港中央结算有限公司代为持有的股东）而言，彼等应直接谘询银行、经纪或托管商（视情况而定）以寻求有关委任代表方面的协助。

代表委任表格应尽快且无论如何须于股东特别大会或其任何续会（视情况而定）指定举行时间48小时前（即不迟于2024年12月15日（星期日）下午三时正），交回本公司的香港股份过户登记处香港中央证券登记有限公司，地址为香港湾仔皇后大道东183号合和中心17M楼。敬请留意，2024年12月15日并非香港工作日，香港中央证券登记有限公司办事处于当日将不会开放处理代表委任表格之实物交付。

倘股东对于股东特别大会有任何问题，请联络本公司的香港股份过户登记处香港中央证券登记有限公司。

地址： 香港湾仔皇后大道东183号合和中心17楼1712-1716室
电话： (852) 2862 8555
传真： (852) 2865 0990
网站： www.computershare.com/hk/contact

倘股东特别大会的安排有任何变动，我们将在联交所网站(www.hkexnews.hk)、上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)及本公司网站(www.innocarepharma.com)刊登公告以通知股东。

释 义

于本通函内，除文义另有所指外，下列词汇具有以下涵义：

「2023年人民币股份激励计划」	指	本公司于2023年6月2日采纳的2023年科创板限制性股票激励计划，其全文载于本公司日期为2023年5月3日的通函之附录四；
「2023年股权激励计划」	指	本公司于2023年8月31日通过的股权激励计划，详情载于本公司日期为2023年8月16日的通函；
「2024年人民币股份激励计划」或「本激励计划」	指	建议在股东特别大会上审议并采纳的本公司2024年科创板限制性股票激励计划，其全文载于本通函附录一；
「《管理办法》」	指	《上市公司股权激励管理办法》；
「《公司章程》」	指	不时修订的本公司组织章程大纲及章程细则；
「联系人」	指	具有《香港上市规则》第14A.06(2)条所赋予的涵义；
「董事会」	指	本公司董事会；
「委员会」或「薪酬委员会」	指	董事会不时之薪酬委员会；
「本公司」	指	诺诚健华医药有限公司，一家于2015年11月3日在开曼群岛注册成立的获豁免有限公司，其香港股份在联交所主板上市(股份代号：9969)，且其人民币股份于上海证券交易所上市(股份代号：688428)；
「《公司法》」	指	《中华人民共和国公司法》；

释 义

「核心关连人士」	指	具有《香港上市规则》所赋予的涵义；
「中证登」	指	中国证券登记结算有限责任公司；
「中国证监会」	指	中国证券监督管理委员会；
「董事」	指	本公司董事；
「股东特别大会」	指	本公司于2024年12月17日召开及举行的股东特别大会或其任何续会；
「首次授予」	指	建议首次授予不超过9,870,200股限制性股票，占本激励计划项下限制性股票总数的约80%；
「授予日」	指	本公司向激励对象授予限制性股票的日期(必须为交易日)；
「授予价格」	指	每股股份人民币6.65元，即激励对象在满足归属条件后可购买本公司发行的人民币股份的价格；
「本集团」	指	本公司及其附属公司；
「《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》；
「港元」	指	香港法定货币港元；
「香港」	指	中华人民共和国香港特别行政区；

释 义

「《香港上市规则》」	指	《香港联交所证券上市规则》，经不时补充及修订；
「香港股份」	指	本公司股本中每股面值0.000002美元的普通股(于香港联交所上市)；
「香港股东」	指	香港股份持有人；
「香港联交所」或「联交所」	指	香港联合交易所有限公司；
「激励对象」	指	2024年人民币股份激励计划激励对象，包括本公司(包括控股附属公司及分公司)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(不包括独立非执行董事，除崔霁松博士、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)(谨此说明，激励对象均为本公司的员工，且任何激励对象均不得为本公司的服务提供者或关连实体参与者(有关词汇定义见《香港上市规则》))；
「激励计划考核管理办法」	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实施考核管理办法》；
「独立股东」	指	根据《香港上市规则》确定的除(i)根据本激励计划于任何12个月期限内拟获授超过本公司已发行股份总数0.1%的激励对象中的董事或最高行政人员；(ii)其联系人；或(iii)核心关连人士以外的股东；

释 义

「内幕消息」	指	与股份有关的价格敏感事件或构成内幕消息(定义见证券及期货条例第XIVA部及其他适用法律)的事件；
「最后实际可行日期」	指	2024年11月26日，即本通函付印前为确定本通函所载若干资料的最后实际可行日期；
「中国」	指	中华人民共和国，但仅就本通函及地理参考而言，及除文义另有规定外，在本通函内凡提述「中国」，均不适用于香港、澳门特别行政区及台湾；
「预留授予」	指	建议预留授予不超过2,467,550股限制性股票，占本激励计划项下限制性股票总数的约20%；
「限制性股票」	指	满足相应归属条件后，满足本激励计划项下授予条件的激励对象分次获得并登记的人民币股份；
「人民币」	指	中国法定货币人民币；
「人民币股份」或「人民币普通股」	指	每股面值0.000002美元的人民币普通股(于科创板上市)；
「计划授权上限」	指	具有「6.建议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」一节所界定的定义；
「《证券法》」	指	《中华人民共和国证券法》；
「证监会」	指	香港证券及期货事务监察委员会；

释 义

「证券及期货条例」	指	香港法例第571章证券及期货条例，以不时修订、补充或以其他方式修改者为准；
「股份」	指	本公司股本中每股面值0.000002美元的普通股，包括香港股份及人民币股份；
「股东」	指	股份持有人；
「科创板」	指	上海证券交易所科创板；
「《科创板上市规则》」	指	《上海证券交易所科创板股票上市规则》；
「附属公司」	指	本公司的附属公司(具有《公司条例》(香港法例第622章)第15条所赋予的涵义)，无论其在香港或其他地方注册成立，而「附属公司」则据此解释；
「收购守则」	指	证监会颁布的公司收购、合并及股份回购守则，以不时修订、补充或以其他方式修改者为准；
「美元」	指	美国法定货币美元；
「归属」	指	激励对象满足归属条件后，本公司将限制性股票登记至激励对象账户的行为；
「归属条件」	指	本激励计划所规定的激励对象为获得激励股份所须满足的归属条件；

释 义

「归属日」 指 激励对象满足归属条件后，获授限制性股票完成登记的日期(必须为交易日)；

「%」 指 百分比。



INNOCARE

诺诚健华

InnoCare Pharma Limited

诺诚健华医药有限公司

(于开曼群岛注册成立的有限公司)

(股份代号：9969)

执行董事：

崔霁松博士
赵仁滨博士

非执行董事：

施一公博士
谢榕刚先生

独立非执行董事：

胡兰女士
董丹丹博士

注册办事处：

Ogier Global (Cayman) Limited
89 Nexus Way, Camana Bay
Grand Cayman, KY1-9009
Cayman Islands

中国总部及主要营业地点：

中国
北京市
昌平区
中关村生命科学园
生命园路8号院8号楼

香港主要营业地点：

香港湾仔
皇后大道东248号
大新金融中心40楼

敬启者：

- (1)建议采纳2024年人民币股份激励计划；
- (2)建议根据2024年人民币股份激励计划向一名董事授予限制性股票；
- (3)建议采纳激励计划考核管理办法；
- (4)建议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；
- (5)建议授权董事会办理2024年人民币股份激励计划相关事宜；及
- (6)股东特别大会通告

1. 绪言

本通函旨在(其中包括)向股东提供股东特别大会通告,其载列于本通函第EGM-1至EGM-2页,并向 阁下提供本公司将审议的若干建议之资料,使 阁下可就是否投票赞成或反对该等决议案作出知情决定。

将于股东特别大会上提呈供股东审议及通过普通决议案批准的决议案包括(1)建议采纳2024年人民币股份激励计划及计划授权上限;(2)建议根据2024年人民币股份激励计划向一名董事授予限制性股票;(3)建议采纳激励计划考核管理办法;(4)建议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;及(5)建议授权董事会办理2024年人民币股份激励计划相关事宜。

2. 目前有效授权上限总额

兹提述本公司(i)日期为2023年8月31日的于2023年8月31日举行的股东特别大会投票结果公告(「**2023年股权激励计划投票结果公告**」);(ii)日期为2023年6月2日的股东周年大会投票结果公告(「**人民币股份激励计划投票结果公告**」,连同2023年股权激励计划投票结果公告,统称「**投票结果公告**」);及(iii)日期为2023年4月28日的建议采纳2023年人民币股份激励计划及其计划授权上限的公告。亦提述本公司(i)日期为2023年8月16日的建议采纳2023年股权激励计划及其计划授权上限通函(「**2023年股权激励计划通函**」)及(ii)日期为2023年5月3日的建议采纳2023年人民币股份激励计划及其计划授权上限通函(「**人民币股份激励计划通函**」,连同2023年股权激励计划通函,统称「**该等通函**」)。

根据该等通函及投票结果公告,2023年人民币股份激励计划及2023年股权激励计划获股东批准,计划授权上限(定义见《香港上市规则》)合共不超过当时已发行股份总数的3.43%(即60,430,357股股份),包括(i)2023年股权激励计划下的计划授权上限(「**2023年股权激励计划授权上限**」)及(ii)2023年人民币股份激励计划下的计划授权上限(「**2023**

年人民币股份激励计划授权上限」)，分别占本公司股东批准2023年股权激励计划当日已发行股份总数中本公司已发行股份总数约2.92% (即51,481,607股股份) 及0.51% (即8,948,750股股份) (该等3.43%于下文统称为「目前有效授权上限总额」)。

仅供股东参考，截至批准目前有效授权上限总额当日的当时已发行股份总数为1,764,321,452股，而截至最后实际可行日期的已发行股份总数为1,762,567,202股。因此，目前有效授权上限总额占截至最后实际可行日期已发行股份总数约3.43%。

截至最后实际可行日期，2023年人民币股份激励计划授权上限已获悉数动用。具体而言，(i)首次授予项下授予7,209,000股限制性股票；(ii)预留授予项下授予1,737,000股限制性股票；(iii)根据(a)2023年人民币股份激励计划的条款及(b)《管理办法》的相关规定，余下2,750股限制性股票已失效，因为股东批准2023年人民币股份激励计划当日后12个月期间，该等限制性股票数目概无确定特定的激励对象。

因此，就任何根据《科创板上市规则》(包括《管理办法》)寻求采用人民币股份激励计划的香港上市发行人而言，每项激励计划的授权上限自相关股东批准之日起12个月后(就相关计划授权上限的任何进一步授予而言)失效。

3. 建议采纳2024年人民币股份激励计划

兹进一步提述本公司日期为2024年11月26日的公告(「**2024年人民币股份激励公告**」)，内容有关(其中包括)建议采纳2024年人民币股份激励计划及建议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。

为达到及实现下文「I.2024年人民币股份激励计划的目的与原则」一段所载2024年人民币股份激励计划的目的，董事会2024年11月26日通过有关建议采纳2024年人民币股份激励计划的决议案。本公司将于股东特别大会上提呈普通决议案，以审议及酌情批准采纳草拟2024年人民币股份激励计划。

董事会函件

2024年人民币股份激励计划全文载于本通函附录一。2024年人民币股份激励计划以中文编制。2024年人民币股份激励计划之中英文版本如出现任何歧异，概以中文版本为准。

2024年人民币股份激励计划的主要条款概述如下：

I. 2024年人民币股份激励计划的目的与原则

悉数动用2023年人民币股份激励计划授权上限后，为了继续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2024年人民币股份激励计划。

截至股东特别大会当日，2024年人民币股份激励计划计划授权上限为12,337,750股限制性股票，预计不超过本公司已发行股份总额的0.70%。谨此说明，计划授权上限为目前有效授权上限总额的补充。有关决议案的详情，请参阅本董事会函件「6.建议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」。本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后实际可行日期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2024年人民币股份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2024年人民币股份激励计划获得股东大会批准时已发行股份总数的10%。根据2024年人民币股份激励计划，任何一名激励对象通过本公司全部有效期内的股份激励计划获授的已发行股份数目未超过最后

实际可行日期本公司已发行股份总数的1%。并且，就激励对象中的董事或公司最高行政人员或彼等各自的任何联系人而言，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。

II. 本激励计划的激励方式及股票来源

(I) 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。

(II) 标的股票来源

标的股票来源为本公司向激励对象将予发行人民币普通股股份。

III. 授出限制性股票的数量

本激励计划项下拟向激励对象授予的限制性股票数量为1,233.775万股，约占本激励计划在最后实际可行日期本公司已发行股份总数176,256.7202万股的0.70%。其中，首次授予项下将授予987.020万股，约占本激励计划在最后实际可行日期本公司已发行股份总数176,256.7202万股的0.56%，首次授予部分将占本次授予权益总额的80.00%；将预留246.755万股，约占本激励计划在最后实际可行日期本公司已发行股份总数176,256.7202万股的0.14%，预留部分将占本次授予权益总额的20.00%。

IV. 激励对象的确定依据和范围及各自所获授的权益数量

(I) 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《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、规范性文件及《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(含控股附属公司、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，除崔霁松博士、赵仁滨博士外，不包括其他单独或合计持有本公司5%或以上股份的股东及其配偶、父母、子女)。谨此说明，激励对象均为本公司的员工，且任何激励对象均不得为本公司的服务提供者或关连实体参与者(有关词汇定义见《香港上市规则》)。

董事(包括独立非执行董事)认为确定激励对象的建议范围属适当，符合2024年人民币股份激励计划的目的，因为该范围与2023年人民币股份激励计划的承授人范围一致，亦与本集团类似或可比市场经营的同业公司或其他香港上市公司的惯例一致。因此，董事(包括独立非执行董事)认为，通过使该等激励对象的利益与本公司及股东的利益保持一致以加强彼等的长期关系属适当。

(II) 激励对象的范围

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：

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(含控股附属公司、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，董事会可对实际激励对象进行适当调整。谨此说明，激励对象均为本公司的员工，且任何激励对象均不得为本公司的服务提供者或关连实体参与者(有关词汇定义见《香港上市规则》)。

首次授予的激励对象中崔霁松博士、赵仁滨博士为公司持股5%以上的股东。崔霁松博士为公司董事会主席，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。本激励计划将崔霁松博士、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。

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

董事会函件

公司最高行政人员或彼等各自的任何联系人，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。预留授予激励对象的确定依据参照首次授予的依据。

(III) 激励对象获授的限制性股票分配情况

除崔霁松博士外，概无董事或本公司最高行政人员(为本激励计划项下的激励对象)根据首次授予获授超过本公司已发行股份总数0.1%的限制性股票。有关向崔霁松博士作出建议授予的详情，参阅本通函「董事会函件」4.建议根据2024年人民币股份激励计划向一名董事授予限制性股票」及「8.《香港上市规则》的涵义及豁免严格遵守《香港上市规则》的若干条文 — (i)遵守与本激励计划有关的《香港上市规则》第十七章」。本激励计划拟授予各激励对象的限制性股票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		占本激励计划在最后实际可行日期之时已发行股份总数的比例
			(万股)	占授予权益总数的比例	
1. 董事、高级管理人员、核心技术人员					
崔霁松博士	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%
陈向阳博士	美国	首席技术官、核心技术人员	70.00	5.67%	0.04%

董事会函件

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	占本激励计 划在最后实 际可行日期 之时已发行 股份总数的 比例
赵仁滨博士	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%
傅欣先生	中国	首席财务官	<u>10.00</u>	<u>0.81%</u>	<u>0.01%</u>
		合计	<u><u>398.00</u></u>	<u><u>32.26%</u></u>	<u><u>0.23%</u></u>
2. 其他激励对象					
		董事会认为需要激励的其他员工 (75人)	<u>589.02</u>	<u>47.74%</u>	<u>0.33%</u>
		首次授予部分合计	987.02	80.00%	0.56%
3. 预留授予					
			<u>246.755</u>	<u>20.00%</u>	<u>0.14%</u>
		合计	<u><u>1,233.775</u></u>	<u><u>100.00%</u></u>	<u><u>0.70%</u></u>

附注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未超过最后实际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公司最高行政人员或彼等各自的任何联系人，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

董事会函件

效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总额未超过最后实际可行日期之时公司已发行股份总数的20%，且所有激励计划（包括2023年人民币股份激励计划及2023年股权激励计划）可发行的股份总数不超过最后实际可行日期之时公司已发行股份总数的10%。

附注2：本激励计划激励对象不包括独立非执行董事，除崔霁松博士、赵仁滨博士外，不包括其他单独或合计持有5%或以上股份的股东及其配偶、父母、子女。

附注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。

(IV) 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。

V. 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

(I) 本激励计划的有效期

本激励计划有效期（「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注销之日止，最长不超过77个月。

(II) 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

董事会函件

的，需披露未完成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《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。预留授予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，预留授予失效。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)。尤其是不得在紧接以下较早日期之前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. 香港联交所及上海证券交易所规定的其他期间。

(III) 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期间归属：

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，至依法披露有关重大事件之日内；
4. 香港联交所及上海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、规范性文件的的规定。

董事会函件

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%

董事会函件

若预留授予的限制性股票于2025年第三季度报告披露前授予，则本激励计划下预留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%

董事会函件

若预留授予的限制性股票于2025年第三季度报告披露后授予，则本激励计划下预留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。

董事认为上述归属期使本公司在正当及合理的特定情况下向激励对象提供具竞争力的薪酬及奖励方案，亦符合相关《上市规则》及其他相关规定，以及本公司和本集团同业公司的既定企业惯例。因此，上述归属期被认为属适当，符合2024年人民币股份激励计划的目的。

(IV) 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，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股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

VI. 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

(I) 限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格(含预留授予)为每股人民币6.65元，即满足归属条件后，激励对象可以每股人民币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。除支付授予价格外，激励对象于购买本公司发行的限制性股票时无需向本公司支付任何其他款项。

(II) 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：

董事会函件

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)每股人民币12.95元的50.00%，为每股人民币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)每股人民币13.30元的50.00%，为每股人民币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)每股人民币12.54元的50.00%，为每股人民币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)每股人民币10.81元的50.00%，为每股人民币5.40元。

上述灵活性及酌情权使本公司(i)管理本公司因根据2024年人民币股份激励计划授予限制性股票而产生的成本，及(ii)经计及向每个特定的激励对象授予限制性股票给本集团带来的价值的性质及程度，符合2024年人民币股份激励计划的目的。

VII. 限制性股票的授予与归属条件

(I) 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。

董事会函件

1. 公司未发生如下任一情形：
 - (1) 最近一个财政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) 最近一个财政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计划的；
 - (6) 中国证监会认定的其他情形。

(II) 限制性股票的归属条件及追回机制

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件(「追回事件」)方可分批次办理归属事宜：

1. 公司未发生如下任一情形：
 - (1) 最近一个财政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) 最近一个财政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；

董事会函件

- (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条规定追回事宜之一的，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，并作废注销；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，并作废注销。

董事认为上述追回机制使本公司能够追回该等严重违反本集团政策、有损本集团声誉、对本集团造成不利影响或以其他方式使本集团面临重大风险的激励对象所获得的限制性股票。在该等情况下，本公司认为，根据2024年人民币股份激励计划以本公司的专有权益激励彼等并不符合本公司及股东的最佳利益，本公司亦认为该等激励对象受惠于2024年人民币股份激励计划不符合2024年人民币股份激励计划的目的。

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。

董事会函件

4. 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予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 公司归属比例100%	业绩考核目标B 公司归属比例80%	业绩考核目标C 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，营业收入不低于人民币20亿元 2. 2025年度，启动8个新的临床试验(包括I期、II期及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，营业收入不低于人民币17.5亿元 2. 2025年度，启动7个新的临床试验(包括I期、II期及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，营业收入不低于人民币15亿元 2. 2025年度，启动6个新的临床试验(包括I期、II期及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人民币60亿元 2. 2025–2026年度，启动16个新的临床试验(包括I期、II期及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人民币47.5亿元 2. 2025–2026年度，启动14个新的临床试验(包括I期、II期及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人民币35亿元 2. 2025–2026年度，启动12个新的临床试验(包括I期、II期及III期临床试验，以实现首例入组为标准)

董 事 会 函 件

归属安排	考核年度	业绩考核目标A 公司归属比例100%	业绩考核目标B 公司归属比例80%	业绩考核目标C 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： 1. 2025-2027年度，累计营业收入不低于人民币110亿元 2. 2025-2027年度，启动24个新的临床试验(包括I期、II期及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人民币87.5亿元 2. 2025-2027年度，启动21个新的临床试验(包括I期、II期及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人民币65亿元 2. 2025-2027年度，启动18个新的临床试验(包括I期、II期及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人民币170亿元 2. 2025-2028年度，启动32个新的临床试验(包括I期、II期及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人民币137.5亿元 2. 2025-2028年度，启动28个新的临床试验(包括I期、II期及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人民币105亿元 2. 2025-2028年度，启动24个新的临床试验(包括I期、II期及III期临床试验，以实现首例入组为标准)

董事会函件

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资料为计算依据。(下同)

若预留授予项下限制性股票于2025年第三季度报告披露前授予，则预留授予项下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，具体考核目标与首次授予部分保持一致。

若预留授予项下限制性股票于2025年第三季度报告披露后授予，则预留授予项下限制性股票的考核年度为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人民币60亿元 2. 2025–2026年度，启动16个新的临床试验(包括I期、II期及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人民币47.5亿元 2. 2025–2026年度，启动14个新的临床试验(包括I期、II期及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人民币35亿元 2. 2025–2026年度，启动12个新的临床试验(包括I期、II期及III期临床试验，以实现首例入组为标准)

董 事 会 函 件

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：	公司满足以下任一条件：	公司满足以下任一条件：
		1. 2025-2027年度，累计营业收入不低于人民币110亿元 2. 2025-2027年度，启动24个新的临床试验(包括I期、II期及III期临床试验，以实现首例入组为标准)	1. 2025-2027年度，累计营业收入不低于人民币87.5亿元 2. 2025-2027年度，启动21个新的临床试验(包括I期、II期及III期临床试验，以实现首例入组为标准)	1. 2025-2027年度，累计营业收入不低于人民币65亿元 2. 2025-2027年度，启动18个新的临床试验(包括I期、II期及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：	公司满足以下任一条件：	公司满足以下任一条件：
		1. 2025-2028年度，累计营业收入不低于人民币170亿元 2. 2025-2028年度，启动32个新的临床试验(包括I期、II期及III期临床试验，以实现首例入组为标准)	1. 2025-2028年度，累计营业收入不低于人民币137.5亿元 2. 2025-2028年度，启动28个新的临床试验(包括I期、II期及III期临床试验，以实现首例入组为标准)	1. 2025-2028年度，累计营业收入不低于人民币105亿元 2. 2025-2028年度，启动24个新的临床试验(包括I期、II期及III期临床试验，以实现首例入组为标准)

董 事 会 函 件

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人民币240亿元 2. 2025-2029年度，启动40个新的临床试验(包括I期、II期及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人民币197.5亿元 2. 2025-2029年度，启动35个新的临床试验(包括I期、II期及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人民币155亿元 2. 2025-2029年度，启动30个新的临床试验(包括I期、II期及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。

(III) 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。专有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，确定每名激励对象是否达到归属条件。

综上，董事会认为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，符合2024年人民币股份激励计划的目的。

VIII. 限制性股票激励计划的实施程序

(I) 限制性股票激励计划生效程序

1. 董事会薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及摘要。
2. 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徵集委托投票权。
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。

如向身为董事、最高行政人员或彼等各自的任何联系人的激励对象授予股份奖励导致在任何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。

(II) 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。如激励对象中有公司

董事或最高行政人员或彼等各自的任何联系人，向该等人士授出股份奖励须经独立非执行董事批准，而独立非执行董事应当同时根据《香港上市规则》就此发表意见。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. 本激励计划经公司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。

(III) 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。

(IV) 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。

(V) 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拟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。

IX. 限制性股票激励计划的调整方法和程序

(I) 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、股本拆细、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、股本拆细

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

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、股本拆细的比率（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_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。

3. 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。

4. 增发

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。

(II) 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、股本拆细、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、股本拆细

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

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、股本拆细的比率； 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_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。

3. 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。

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

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。

(III) 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，相关议案除须经董事会审议外，还须提交公司股

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，公司应当及时公布董事会决议及法律意见书。

X. 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。

(I) 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：人民币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个月及53个月(限制性股票授予之日至每期可归属日的期限)；

董事会函件

- 历史波动率：35.2014%、33.7426%、34.8850%及35.5328%（分别采用同行公司最近17个月、29个月、41个月、53个月的波动率）；
- 无风险利率：1.3603%、1.3852%、1.4451%及1.5554%（分别采用国债1年期、2年期、3年期及4年期到期收益率）。

(II) 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：

- 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、公司或激励对象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。

XI. 公司／激励对象各自的权利义务

(I) 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。

董事会函件

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不意味著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。

(II) 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具有同等地位。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，应按国家税收法规缴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，激励对象应当自公司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。

XII. 公司／激励对象发生异动的处理

(I) 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。

(II) 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，激励对象已获授予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予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，激励对象已获授予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，其获授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激励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，激励对象已获授予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股份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，上述股份作废失效。

7. 其他未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

(III) 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。

4. 建议根据2024年人民币股份激励计划向一名董事授予限制性股票

诚如2024年人民币股份激励公告所载，建议根据2024年人民币股份激励计划向执行董事崔霁松博士授予限制性股票。由于根据首次授予将授予崔霁松博士的限制性股票总数于直至该授予日(包括该日)12个月期间内占已发行股份超过0.1%，故根据《香港

董事会函件

上市规则》，对崔霁松博士的建议授予须经独立股东于股东特别大会批准方可生效，而崔霁松博士的联属人士须放弃投票赞成相关决议案。因此，崔霁松博士及其联系人及联属人士连同其他非独立股东须于股东特别大会上放弃投票赞成授予崔霁松博士股票的相关决议案。

根据首次授予向崔霁松博士授予限制性股票的详情载于本通函「董事会函件」的「3.建议采纳2024年人民币股份激励计划」，根据《香港上市规则》第十七章相关规定摘录于下文，以便独立股东审议：

向董事授予限制性股票的日期	由本公司于股东大会审议通过2024年人民币股份激励计划后60日内召开的董事会会议上确定。
向董事授予的限制性股票总数	2,580,000股限制性股票
授予限制性股票的购买价	每股股份人民币6.65元
向董事授予限制性股票之日的股份收盘价	(i) 每股香港股份6.16港元；及 (ii) 每股人民币股份人民币12.81元(约13.86港元)。
归属期	在满足2024年人民币股份激励计划规定的归属条件的前提下，于首次授予之授予日起17个月后的首个交易日以及此后三年内的每个周年日归属25%。
业绩目标	限制性股票的归属取决于公司层面及个人层面的业绩考核目标。

公司层面的业绩考核目标允许根据本公司自2025年至考核年度的累计营业收入或临床试验数量归属不同比例的限制性股票。

个人层面的绩效考核目标允许根据个人考核的三个等级归属不同比例的限制性股票。

追回机制

授予崔霁松博士的限制性股票受制于2024年人民币股份激励计划的追回机制。如果发生某些事件(包括本公司及激励对象方面发生的情形)，已获授但尚未归属的限制性股票将被注销。

本公司触发追回的情形为(其中包括)最近一个财政年度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。

激励对象触发追回的情形为(其中包括)激励对象被上海证券交易所或中国证监会认定为不适当人选，或具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的。

本公司或其任何附属公司均未作出任何安排以向任何激励对象提供财务资助，以便购买2024年人民币股份激励计划项下限制性股票。将予配发及发行的限制性股票将与本公司当时现有已发行股份一样，并将与于激励对象的名称登记于本公司股东名册当日的其他已发行缴足股份于所有方面具有同等地位，惟于归属及登记前，激励对象

不得享有任何投票权或参与于登记前任何日期向名册上股东宣派或建议或议决派付的限制性股票应得股息或分派的任何权利(包括因本公司清盘所产生的权利)。

(i) 授予董事限制性股票的原因及裨益

独立非执行董事认为，2024年人民币股份激励计划让本集团灵活运用以股权为基础的激励方式，以挽留、奖励和激励员工。上述向包括崔霁松博士在内的激励对象授予限制性股票是对其作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的认可。因此，独立非执行董事认为，向包括崔霁松博士在内的激励对象授予限制性股票属公平合理，并符合本公司及股东的整体最佳利益。

向崔霁松博士授出限制性股票须经独立股东批准。若独立股东未于股东特别大会上批准，本公司将撤回向崔霁松博士授予限制性股票，并适时另行刊发公告。

(ii) 《香港上市规则》的涵义

建议根据2024年人民币股份激励计划授予崔霁松博士限制性股票所涉及的《香港上市规则》涵义，请参阅本通函「董事会函件」的「8.《香港上市规则》的涵义及豁免严格遵守《香港上市规则》的若干条文 — (i)遵守与本激励计划有关的《香港上市规则》第十七章」。

5. 建议采纳激励计划考核管理办法

将于股东特别大会上提呈一项普通决议案，以审议及批准激励计划考核管理办法，其全文载于本通函附录二。

6. 建议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

待股东于股东特别大会批准本激励计划，其计划授权上限为12,337,750股限制性股票，占于最后实际可行日期本公司已发行股份总数的约0.70%。

谨此说明，及仅供股东参考，截至股东特别大会当日，所有本公司股份计划总计授权上限(定义见《香港上市规则》)将不超过本公司已发行股份总数4.13%(即目前有效授权上限总额及计划授权上限之和)。

除本通函「董事会函件」的「3.建议采纳2024年人民币股份激励计划」一节所概述的建议2024年人民币股份激励计划的主要条款外，有关根据本激励计划发行及配发限制性股票的进一步资料载于下文：

将筹集的总资金及所得款项拟定用途：不超过人民币 82,046,037.50 元，即总授予价格将由激励对象支付，用以认购本激励计划下的12,337,750股限制性股票。本公司从2024年人民币股份激励计划获得的所得款项将用于补充本集团流动资金。

授予价格：首次授予及预留授予下的限制性股票授予价格应为人民币6.65元／人民币股份，乃参考上文「VI.限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法」一段所载的基准厘定。满足授予及归属条件的激励对象可按该授予价格认购本公司发行的新人民币股份。

总面值：本公司人民币股份面值为0.000002美元／人民币股份。将根据本激励计划(包括首次授予及预留授予)授予的限制性股票的总账面值不超过24.6755美元。

董事会函件

摊薄影响：本公司股权架构于根据本激励计划向激励对象授予限制性股票归属前后的情况载列如下：

	于最后实际 可行日期	假设本激励 计划项下的 限制性股票悉数 归属及发行 ⁽¹⁾
人民币股份数目	266,282,967	278,620,717
香港股份数目	<u>1,496,284,235</u>	<u>1,496,284,235</u>
总计	<u><u>1,762,567,202</u></u>	<u><u>1,774,904,952</u></u>

附注：

1. 假设本公司并无发行或购回其他股份。

根据所获得之公开资料，本公司深知及确信，本公司的公众持股量于根据本激励计划向激励对象授予限制性股票归属前后的情况载列如下：

	于最后实际 可行日期	假设本激励 计划项下的 限制性股票悉数 归属及发行 ⁽¹⁾
公众持股量	75.83%	75.82%

附注：

1. 假设本公司并无发行或购回其他股份。

过往12个月内的集资活动：紧接本通函日期前12个月内，本公司并无进行任何涉及发行股本的集资活动。

董事会函件

本公司将于股东特别大会上寻求股东批准激励计划及计划授权上限，以根据本激励计划发行及配发限制性股票，且股东特别大会上将提呈普通决议案，以审议及酌情批准根据计划授权上限发行及授予激励计划项下的新人民币股份。

7. 建议授权董事会办理2024年人民币股份激励计划相关事宜

为确保成功实施2024年人民币股份激励计划，董事会向股东特别大会建议，授权董事会办理以下2024年人民币股份激励计划相关事宜：

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. 授权董事会在本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将授予／归属的限制性股票数量及／或限制性股票授予／归属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，在激励计划规定的限制性股票数量限制内，根据授予时的情况调整实际授予数量；
4. 授权董事会在激励对象符合授予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；

董事会函件

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、向证券登记结算公司申请办理有关登记结算业务；
8. 授权董事会根据本公司激励计划(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本激励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. 提请本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；及
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，其他事项可由董事长或其授权的适当人士代表董事会直接行使。

8. 《香港上市规则》的涵义及豁免严格遵守《香港上市规则》的若干条文

(i) 遵守与本激励计划有关的《香港上市规则》第十七章

由于本激励计划涉及本公司授予其新股份，本激励计划须遵守《香港上市规则》第十七章的规定。

根据《香港上市规则》第17.04(1)条，按2024年人民币股份激励计划向(其中包括)董事或本公司最高行政人员或彼等各自的任何联系人授出限制性股票须获得独立非执行董事(不包括身为限制性股票承授人的任何独立非执行董事(如适用))的批准。授予董事限制性股票已获得全体独立非执行董事的批准，亦经薪酬委员会审阅及批准。

根据《香港上市规则》第17.04(2)及17.04(4)条，由于直至该授予日(包括该日)12个月期间内，就有条件授予崔霁松博士股份奖励而将予发行的股份总数(相当于已发行股份总数约0.15%)占已发行股份超过0.1%，故首次授予须经独立股东批准，而崔霁松博士及其联系人及联属人士是非独立股东，因此根据《香港上市规则》须于股东特别大会上放弃投票赞成向崔霁松博士发行及授予限制性股票的相关决议案。

因此，非独立股东(其中包括崔霁松博士及其联系人及联属人士)须放弃投票赞成批准有关授予崔霁松博士限制性股票的决议案。于最后实际可行日期，崔霁松博士及其联系人合共持有100,951,416股股份，占已发行股份总数约5.73%。

倘任何预留授予(i)将导致向任何激励对象授予的股份奖励合共超过直至相关授予日(包括当日)的任何12个月期间本公司已发行股份的1%；及/或(ii)将导致向任何身为董事或本公司最高行政人员或彼等各自的任何联系人的激励对象授予的股份奖励总计超过直至相关授予日(包括当日)的任何12个月期间本公司相关类别已发行股份的0.1%，本公司将遵守《香港上市规则》第十七章的相关规定。

(ii) 调整限制性股票授予价格的相关豁免

根据《香港上市规则》17.03(13)条，计划文件须包括倘发生资本公积转增股本、配股、股份拆细或缩股或削减资本等事项，已根据计划授予的购股权或奖励所涉及股票的行使或购买价格及/或数目须予调整的条文。《香港上市规则》第17.03(13)条的附注注明任何根据第17.03(13)条而作出的调整均须确保激励对象所占的股本比例，与其于调整前应得者相同。本公司已申请且联交所已于2024年11月14日授出豁免严格遵守《香港上市规则》第17.03(13)条规定，以便能够在进行派息情况下调整本激励计划项下授予限制性股票之授予价格，理由如下(其中包括)：(i) 本公司为海外发行人，其人民币股份于上海证券交易所科创板上市，且2024年人民币股份激励计划仅涉及发行人民币股份。因此，本激励计划须遵守中国法律。诚如本公司中国法律顾问方达律师事务所就本激励计划所告知，根据《管理办法》第48条，倘由于标的股票除权、除息(指根据股份激励计划激励对象有权授予或购买的上市公司股份)或其他原因需要调整股权的价格或数量，上市公司董事会应根据原则、股份激励计划规定的方法及程序进行调整。「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)」(「**激励计划(草案)**」)明确规定自激励计划(草案)公告日期起至激励对象归属登记限制性股票期间，在派息情况下调整限制性股票授予价格的方法以及本公司须履行的程序。因此，根据上述规定，倘本公司在上述期间派息，应当按照激励计划(草案)的规定调整限制性股票之授予价格，不违反《管理办法》的规定；(ii) 建议采纳本激励计划须经股东于股东特别大

会批准，香港股东将有机会根据其优点全面审议及考核本激励计划的条款，而不会减损香港股东的利益；(iii)本激励计划项下建议将予发行及授予的人民币股份数目为12,337,750股，仅占本公司于最后实际可行日期1,762,567,202股股份总数的约0.70%，人民币股份的摊薄效益微乎其微；及(iv)本公司认为就股息分派而言，调整本激励计划授予价格将不会对本公司股东的利益产生不利影响。

(iii) 有关人民币股份不在香港联交所上市的一次性豁免

由于人民币股份与香港股份属同一类别，惟将不会于联交所上市，本公司已申请且联交所已于2024年11月14日授出一次性豁免，以使毋须按照《香港上市规则》第8.20条及第13.26(1)条寻求根据2024年人民币股份激励计划将予发行的人民币股份于联交所上市，理由如下：

- (a) 修订《香港上市规则》第6.12条，以使以下列方式获得股东就自动于联交所撤回上市的事先批准的规定仅适用于香港股份持有人：(i)占在自动于联交所撤回其上市前有权亲自或委派代表于大会上表决的持有人所持任何类别上市证券所附票数至少75%的赞成票数；及(ii)占根据《香港上市规则》第6.12(1)条有权亲自或委派代表于大会上表决的持有人所持任何类别上市证券所附票数不超过10%的反对票数；
- (b) 修订《香港上市规则》第6.15条，以使就自动于联交所撤回上市满足收购守则项下股东批准规定的要求仅适用于香港股份持有人；及
- (c) 修订《香港上市规则》第13.36(2)(b)条，以使本公司股东(包括香港股份持有人及人民币股份持有人)可于股东大会上以普通决议案授予董事购回

授权，据此本公司自授出一般授权起合共购回香港股份及人民币股份的最高数目将分别为截至授出购回授权的决议案当日的已发行香港股份及人民币股份数目的10%。

9. 股东特别大会

本公司将举行股东特别大会，以供股东审议及酌情(1)批准采纳2024年人民币股份激励计划及计划授权上限；(2)批准采纳激励计划考核管理办法；(3)批准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；(4)批准建议根据2024年人民币股份激励计划向崔霁松博士授予2,580,000股限制性股票；及(5)授权董事会办理2024年人民币股份激励计划相关事宜。本公司谨订于2024年12月17日(星期二)下午三时正假座中国北京市昌平区中关村生命科学园生命园路8号院8号楼举行股东特别大会，大会通告载于本通函第EGM-1至EGM-2页。随函亦附上股东特别大会适用的代表委任表格。代表委任表格亦刊发于香港交易及结算所有限公司网站(<http://www.hkexnews.hk>)及本公司网站(www.innocarepharma.com)。

10. 暂停办理股份过户登记

为厘定股东出席股东特别大会并于会上投票的资格，本公司将自2024年12月12日(星期四)至2024年12月17日(星期二)(包括首尾两日)暂停办理股份过户登记，期间将不会进行股份过户登记。为有权出席股东特别大会并于会上投票，所有股份过户文件连同有关股票须于2024年12月11日(星期三)下午四时三十分前送达本公司的股份过户登记处香港中央证券登记有限公司，地址为香港湾仔皇后大道东183号合和中心17楼1712-1716室。

11. 推荐建议

基于上述理由，董事认为采纳2024年人民币股份激励计划及计划授权上限属公平合理且符合本公司及股东的整体利益。

因此，董事推荐股东投票赞成决议案以批准本通函第EGM-1至EGM-2页股东特别大会通告所载所有决议案。

12. 以投票方式表决

股东于股东大会上的任何表决，均按照有关上市规则及《公司章程》的规定以投票表决方式进行。因此，根据《公司章程》第77条，股东特别大会主席须要求所有载于股东特别大会通告的决议案以投票方式表决。

于投票表决时，每名亲身或委派代表或(如为法团)委派其正式授权代表出席大会的股东，可就以其名义于登记册登记的每股股份投一票。股东投票限制方面，(i)崔霁松博士及其联系人及联属人士连同其他非独立股东须放弃投票赞成批准有关建议根据2024年人民币股份激励计划向崔霁松博士授予2,580,000股限制性股票的4号决议案；及(ii)在建议交易中拥有重大权益的任何股东，即崔霁松博士、赵仁滨博士及彼等各自的紧密联系人及联属人士，以及身为本公司股东的其他承授人及其联属人士，将于股东特别大会放弃就以下各项投票：(1)建议采纳2024年人民币股份激励计划及计划授权上限；(2)建议采纳激励计划考核管理办法；(3)建议根据计划授权上限发行及授予2024年人民币股份激励计划项下的新人民币股份；及(5)建议授权董事会办理2024年人民币股份激励计划相关事宜。

此外，根据《香港上市规则》第17.05A条，直接或间接持有本公司股份计划未归属股份的受托人，须就根据《香港上市规则》须经股东批准的事宜放弃投票，除非法律另有规定根据实益拥有人的指示而投票且有关指示已给出。于最后实际可行日期，本公司股份计划的受托人持有的未归属股份数目为8,318,000股。

就董事作出一切合理查询后所知、所悉及所信，截至最后实际可行日期，概无其他股东须就任何建议决议案放弃投票，亦不存在任何投票信托、协议、安排、谅解、义务或权利，使股东已经或可能已经将行使其所持本公司股份投票权的控制权暂时或永久移交第三方。

投票结果将于股东特别大会结束后，按相关上市规则规定的方式在联交所、上海证券交易所及本公司网站公布。

13. 其他资料

务请 阁下垂注本通函附录一及附录二所载其他资料。2024年人民币股份激励计划的副本将于股东特别大会日期前不少于14日期间于香港联交所、上海证券交易所及本公司网站发布，以供展示，而2024年人民币股份激励计划于股东特别大会上可供查阅。

14. 责任声明

本通函载有《香港上市规则》所规定的内容，旨在提供有关本公司的资料。董事愿就本通函共同及个别承担全部责任。董事在作出一切合理查询后确认，就彼等所深知及确信，本通函所载资料于所有重大方面均为准确完整，并无误导或欺诈成份，且并无遗漏任何其他事实，致令本通函中任何声明或本通函产生误导。

此 致

列位股东 台照

承董事会命
诺诚健华医药有限公司
主席兼执行董事
崔霁松博士
谨启

2024年11月28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

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连络人而言，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.....	I-2
特别提示	I-2
第一章 释义	I-9
第二章 本激励计划的目的与原则.....	I-13
第三章 本激励计划的管理机构.....	I-14
第四章 激励对象的确定依据和范围	I-15
第五章 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配	I-17
第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期.....	I-20
第七章 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法.....	I-26
第八章 限制性股票的授予与归属条件	I-27
第九章 限制性股票激励计划的实施程序.....	I-39
第十章 限制性股票激励计划的调整方法和程序	I-43
第十一章 限制性股票的会计处理.....	I-45
第十二章 公司／激励对象各自的权利义务.....	I-48

第十三章 公司／激励对象发生异动的处理.....	I-50
第十四章 附则	I-55

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)根据本激励计划于任何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)其连络人；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 本激励计划的目的是与原则

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，剩馀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连络人而言，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徵集委托投票权。
- 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连络人，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 (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%

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
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%
三、预留部分					
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连络人，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；
- (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： 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）

归属安排	考核年度	业绩考核目标A 公司归属比例100%	业绩考核目标B 公司归属比例80%	业绩考核目标C 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： 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)

归属安排	考核年度	业绩考核目标A 公司归属比例100%	业绩考核目标B 公司归属比例80%	业绩考核目标C 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： 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)

归属安排	考核年度	业绩考核目标A 公司归属比例100%	业绩考核目标B 公司归属比例80%	业绩考核目标C 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： 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：	公司满足以下任一条件：	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	1、 2025–2026年度，累计营业收入不低于47.5亿	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)	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)	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 公司归属比例100%	业绩考核目标B 公司归属比例80%	业绩考核目标C 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： 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)

归属安排	考核年度	业绩考核目标A 公司归属比例100%	业绩考核目标B 公司归属比例80%	业绩考核目标C 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： 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)

归属安排	考核年度	业绩考核目标A 公司归属比例100%	业绩考核目标B 公司归属比例80%	业绩考核目标C 公司归属比例70%
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。

(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徵集委托投票权。

(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络人在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连络人而言，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：Q₀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：P₀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：P₀为调整前的授予价格；P₁为股权登记日当日收盘价；P₂为配股价格；n为配股的比例(即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例)；P为调整后的授予价格。

(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%及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%及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

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： 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）

归属安排	考核年度	业绩考核目标A 公司归属比例100%	业绩考核目标B 公司归属比例80%	业绩考核目标C 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： 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)

归属安排	考核年度	业绩考核目标A 公司归属比例100%	业绩考核目标B 公司归属比例80%	业绩考核目标C 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： 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)

归属安排	考核年度	业绩考核目标A 公司归属比例100%	业绩考核目标B 公司归属比例80%	业绩考核目标C 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： 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 公司归属比例100%	业绩考核目标B 公司归属比例80%	业绩考核目标C 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)

归属安排	考核年度	业绩考核目标A 公司归属比例100%	业绩考核目标B 公司归属比例80%	业绩考核目标C 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： 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)

归属安排	考核年度	业绩考核目标A 公司归属比例100%	业绩考核目标B 公司归属比例80%	业绩考核目标C 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： 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)

归属安排	考核年度	业绩考核目标A 公司归属比例100%	业绩考核目标B 公司归属比例80%	业绩考核目标C 公司归属比例70%
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。

(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个工作日内进行覆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

股东特别大会通告



INNOCARE

诺诚健华

InnoCare Pharma Limited

诺诚健华医药有限公司

(于开曼群岛注册成立的有限公司)

(股份代号：9969)

股东特别大会通告

兹通告诺诚健华医药有限公司(「本公司」)谨订于2024年12月17日(星期二)下午三时正假座中国北京市昌平区中关村生命科学园生命园路8号院8号楼举行股东(「股东」)特别大会(「股东特别大会」)，藉以考虑并酌情通过本公司下列决议案(不论有否修订)：

普通决议案

1. 审议及批准采纳2024年人民币股份激励计划及计划授权上限。
2. 审议及批准采纳激励计划考核管理办法。
3. 审议及批准建议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。
4. 审议及批准建议根据2024年人民币股份激励计划向崔霁松博士授予2,580,000股限制性股票。
5. 审议及批准建议授权董事会办理2024年人民币股份激励计划相关事宜。

承董事会命
诺诚健华医药有限公司
主席兼执行董事
崔霁松博士
谨启

香港，2024年11月28日

股东特别大会通告

附注：

1. 除本通告另有界定或文义另有所指外，本公司日期为2024年11月28日的通函所界定的词汇与本通告所用者具有相同涵义。
2. 股东特别大会上的表决将根据《香港上市规则》以投票方式进行。
3. 为厘定股东出席股东特别大会并于会上投票的资格，本公司将自2024年12月12日(星期四)至2024年12月17日(星期二)(包括首尾两日)暂停办理股份过户登记，期间将不会进行股份过户登记。为有权出席股东特别大会并于会上投票，所有股份过户文件连同有关股票须于2024年12月11日(星期三)下午四时三十分前送达本公司的股份过户登记处香港中央证券登记有限公司，地址为香港湾仔皇后大道东183号合和中心17楼1712-1716室。
4. 凡有权出席本公司大会并于会上投票之任何股东，均有权委任另一名人士为其代表代其出席及投票。持有两股或以上股份的股东可委任多于一名代表代其出席本公司大会并于会上投票。受委代表毋须为本公司股东。
5. 代表委任文件必须由委任人或其正式书面授权之授权人亲笔签署，倘委任人为公司，则须盖上市公司印鉴或由公司负责人、授权人或获授权之其他人士亲笔签署。如代表委任文件声称是由公司负责人代其公司签署，除出现相反情况外，则假设该公司负责人乃获正式授权代其公司签署有关代表委任文件，而毋须出示进一步事实证明。
6. 代表委任文件及(如本公司董事会要求)签署表格之任何授权书或其他授权文件(如有)或经签署证明之授权书或授权文件副本，必须于代表委任文件所述人士拟投票之大会或续会指定举行时间四十八(48)小时前，交回香港中央证券登记有限公司，地址为香港湾仔皇后大道东183号合和中心17M楼。敬请留意，2024年12月15日并非香港工作日，香港中央证券登记有限公司办事处于当日将不会开放处理代表委任表格之实物交付。
7. 交回代表委任文件后，股东仍可亲身出席召开之大会并于会上投票，在此情况下，代表委任文件将被视为已撤销。
8. 如属任何股份之联名持有人，则其中任何一名联名持有人均可亲身或委派代表就该等股份投票，犹如其为唯一有权投票者；如超过一名联名持有人出席大会，则经排名首位之人士亲身或委派代表投票后，其他联名持有人概不得投票。就此而言，排名先后乃按本公司之股东名册内就有关联名持有股份之排名次序而定。
9. 倘黑色暴雨警告信号、八号或以上热带气旋警告信号或超强台风引致的「极端情况」于大会当日上午七时正或之后任何时间生效，则大会将会延期。本公司将于本公司网站 www.innocarepharma.com、香港交易及结算所有限公司网站 www.hkexnews.hk 及上海证券交易所网站 www.sse.com.cn 刊发公告，通知股东重新安排的大会举行日期、时间及地点。
10. 于本通告日期，本公司执行董事为崔霁松博士及赵仁滨博士；本公司非执行董事为施一公博士及谢榕刚先生；及本公司独立非执行董事为胡兰女士及董丹丹博士。