

上海君实生物医药科技股份有限公司

2025 年 A 股股票期权激励计划

实施考核管理办法

上海君实生物医药科技股份有限公司（以下简称“公司”或“君实生物”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司（含子公司）的员工积极性，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，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《上海君实生物医药科技股份有限公司 2025 年 A 股股票期权激励计划（草案）》。

为保证公司 2025 年 A 股股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。本激励计划所有激励对象必须在公司授予股票期权时和本激励计划规定的考核期内与公司（含子公司）存在聘用或劳动关系。

第四条 考核机构及执行机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；
- （二）公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作，负责向薪酬委员会的报告工作；
- （三）公司人力资源部、财务部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，公司内审部门监督；
- （四）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的股票期权能否行权将根据公司和激励对象两个层面的考核结果共同确定。

- （一）公司层面的业绩考核要求
- 本激励计划授予的股票期权行权对应的考核年度为 2025—2027 年三个会计年度，分年度进行业绩考核。每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。各年度的业绩考核目标对应的行权批次及行权比例安排如下表所示：

行权期	对应考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B	业绩考核目标 C
		行权比例 100%	行权比例 90%	行权比例 80%
第一个行权期	2025 年	满足以下任一条件： 1、2025 年营业收入不低于 24 亿元； 2、以 2024 年为基数，	满足以下任一条件： 1、2025 年营业收入不低于 23 亿元； 2、以 2024 年为基数，	满足以下任一条件： 1、2025 年营业收入不低于 22 亿元； 2、以 2024 年为基数，

		2025 年净利润减亏比例不低于 29%	2025 年净利润减亏比例不低于 27%	2025 年净利润减亏比例不低于 25%
第二个行权期	2026 年	满足以下任一条件： 1、2025-2026 年，累计营业收入不低于 54 亿元； 2、以 2024 年为基数，2026 年净利润减亏比例不低于 76%	满足以下任一条件： 1、2025-2026 年，累计营业收入不低于 52 亿元； 2、以 2024 年为基数，2026 年净利润减亏比例不低于 74%	满足以下任一条件： 1、2025-2026 年，累计营业收入不低于 50 亿元； 2、以 2024 年为基数，2026 年净利润减亏比例不低于 72%

注：1、未来若公司新开展药品对外许可合作（BD）交易且首付款金额超过公司上一年度营业收入，则该交易产生的收入及成本将不计入业绩考核，下同。

2、上述各考核年度“营业收入”及“净利润”以经会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，结果取四舍五入到小数点后两位，“净利润”以经审计后的归属于上市公司股东的净利润数值，并剔除公司实施全部股权激励计划所产生的股份支付费用影响作为计算依据，下同。

3、行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留授予的股票期权于 2025 年 9 月 30 日（含当日）前授予完成，则预留授予的股票期权各年度业绩考核安排同首次授予的要求一致。

若预留授予的股票期权于 2025 年 9 月 30 日（不含当日）后授予完成，则预留授予的股票期权行权各年度业绩考核要求如下表所示：

行权期	对应考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B	业绩考核目标 C
		行权比例 100%	行权比例 90%	行权比例 80%
第一个行权期	2026 年	满足以下任一条件： 1、2025-2026 年，累计营业收入不低于 54 亿元； 2、以 2024 年为基数，2026 年净利润减亏比例不低于 76%	满足以下任一条件： 1、2025-2026 年，累计营业收入不低于 52 亿元； 2、以 2024 年为基数，2026 年净利润减亏比例不低于 74%	满足以下任一条件： 1、2025-2026 年，累计营业收入不低于 50 亿元； 2、以 2024 年为基数，2026 年净利润减亏比例不低于 72%
第二个	2027	满足以下任一条件：	满足以下任一条件：	满足以下任一条件：

行权期	年	1、2025-2027 年，累计营业收入不低于 90 亿元； 2、2027 年净利润不低于 0 元	1、2025-2027 年，累计营业收入不低于 87 亿元； 2、以 2024 年为基数，2027 年净利润减亏比例不低于 92%	1、2025-2027 年，累计营业收入不低于 84 亿元； 2、以 2024 年为基数，2027 年净利润减亏比例不低于 90%
-----	---	--	--	--

注：1、未来若公司新开展药品对外许可合作（BD）交易且首付款金额超过公司上一年度营业收入，则该交易产生的收入及成本将不计入业绩考核。

2、上述各考核年度“营业收入”及“净利润”以经会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，结果取四舍五入到小数点后两位，“净利润”以经审计后的归属于上市公司股东的净利润数值，并剔除公司实施全部股权激励计划所产生的股份支付费用影响作为计算依据。

3、行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司业绩水平未达到业绩考核目标 C 的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）个人层面的绩效考核

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，激励对象个人绩效评定结果分为“卓越”、“优秀”、“达标”、“部分达标”、“不达标”五个等级，对应的可行权情况如下：

评价标准	卓越、优秀、达标	部分达标	不达标
个人层面可行权比例系数（P）	100%	50%	0%

（三）考核结果的运用

激励对象对应考核当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的数量×公司层面可行权比例系数×个人层面可行权比例系数（P）。

激励对象考核当年不能行权或不能完全行权的股票期权由公司注销，不得递延至以后年度。

第六条 考核程序

公司人力资源部在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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审

核。

第七条 考核期间与次数

本激励计划股票期权的考核年度为 2025 年至 2027 年三个会计年度。公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可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 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、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，由薪酬委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制定、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励

计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

上海君实生物医药科技股份有限公司

董事会

2025 年 9 月 2 日