

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。



SHANGHAI JUNSHI BIOSCIENCES CO., LTD.*

上海君實生物醫藥科技股份有限公司

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：1877)

海外監管公告

本公告乃根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條規則作出。

茲載列上海君實生物醫藥科技股份有限公司在上海證券交易所網站刊發之《上海君實生物醫藥科技股份有限公司2025年A股股票期權激勵計劃(草案)摘要公告》、《上海君實生物醫藥科技股份有限公司2025年A股股票期權激勵計劃(草案)》、《北京市嘉源律師事務所關於上海君實生物醫藥科技股份有限公司2025年A股股票期權激勵計劃的法律意見書》、《上海君實生物醫藥科技股份有限公司監事會關於〈公司2025年A股股票期權激勵計劃(草案)〉的核查意見》、《上海君實生物醫藥科技股份有限公司2025年A股股票期權激勵計劃實施考核管理辦法》、《上海君實生物醫藥科技股份有限公司2025年A股股票期權激勵計劃首次授予激勵對象名單》、《上海君實生物醫藥科技股份有限公司第四屆監事會第九次會議決議公告》、《上海君實生物醫藥科技股份有限公司第四屆董事會第十一次會議決議公告》，僅供參閱。

承董事會命
上海君實生物醫藥科技股份有限公司
熊俊先生
主席

中國，上海，2025年9月2日

於本公告日期，本公司董事會包括執行董事熊俊先生、李寧博士、鄒建軍博士、李聰先生、張卓兵先生、姚盛博士、王剛博士及李鑫博士；非執行董事湯毅先生；以及獨立非執行董事張淳先生、馮曉源博士、楊悅博士、酈仲賢先生及魯琨女士。

* 僅供識別之用

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）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：股票期权。
- 股份来源：上海君实生物医药科技股份有限公司（以下简称“君实生物”、“本公司”、“公司”、“上市公司”）从二级市场回购和/或向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。
- 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数：《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）》（以下简称“本激励计划”或“本计划”）拟授予的股票期权数量为 2,617.5871 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 102,668.9871 万股的 2.55%。其中，首次授予股票期权 2,536.00 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.47%，占本激励计划拟授予股票期权总数的 96.88%；预留 81.5871 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.08%，占本激励计划拟授予股票期权总数的 3.12%。

一、股权激励计划目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司（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，公司依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、

《上市公司股权激励管理办法》（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“《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“《自律监管指南第4号》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《上海君实生物医药科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本激励计划。

截至本激励计划草案公告日，本公司不存在其他正在实施的股权激励方案。

二、股权激励方式及标的股票来源

（一）本激励计划拟授出的权益形式

本激励计划采取的激励形式为股票期权。

（二）本激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本激励计划涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购和/或向激励对象定向发行的本公司人民币A股普通股股票。

三、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予的股票期权数量为2,617.5871万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额102,668.9871万股的2.55%。其中，首次授予股票期权2,536.00万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的2.47%，占本激励计划拟授予股票期权总数的96.88%；预留81.5871万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.08%，占本激励计划拟授予股票期权总数的3.12%。

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累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的10.00%。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本公司股票数量累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。

自本激励计划草案公告之日起至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，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、派息等除权除息事项的，应当对股票期权的行权价格和/或股票期权数量进行相应的调整。

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《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第4号》等有关法律、行政法规、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公司实施本计划时在本公司（含子公司，下同）任职的董事以及董事会认为需要激励的人员，上述所有激励对象不包括公司独立董事、监事、高级管理人员。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由董事会拟定名单，并经公司监事会（或监督机构¹）核实确定。

（二）激励对象的范围

1、本激励计划首次授予股票期权的激励对象共计 251 人，约占公司 2024 年 12 月 31 日全部职工人数的 9.74%，包括公司董事以及董事会认为需要激励的人员。

以上激励对象中，不包括公司独立董事、监事、高级管理人员。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或其子公司具有聘用或劳动关系。

2、上述激励对象包含公司实际控制人、董事长熊俊先生，公司将其纳入本激励计划的原因在于：熊俊先生作为公司实际控制人，同时担任董事长，是公司核心管理人员，在公司的战略规划、经营管理、业务拓展等方面起到不可忽视的重要作用，公司将其纳入本激励计划有助于促进公司核心人员的稳定性和积极性，从而有助于公司长远发展。

上述激励对象包含部分外籍员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：公司所处的生物制药行业，人才竞争比较激烈；公司致力于国际化发展战略，境外

¹ 指公司监事会或因《公司法》《管理办法》及相关的法律法规修订，公司治理结构比照前述法规进行调整之后承继公司监事会监督职能的公司董事会薪酬与考核委员会

业务是公司未来持续发展中的重要一环，因此吸引和稳定国际高端人才对公司的发展非常重要；激励对象中的外籍员工在公司的技术研发、业务拓展等方面起到不可忽视的重要作用；股权激励是境外公司常用的激励手段，通过本次激励计划将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司的长远发展。

3、预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，可以包括公司的董事、高级管理人员以及董事会认为需要激励的其他员工，不包括公司独立董事、监事、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。经董事会提出、监事会（或监督机构）发表明确意见、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。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

（三）激励对象名单及拟授出权益的分配情况

本激励计划拟授出权益的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告时公司股本总额的比例
一、首次授予部分						
1、董事						
	熊俊	中国	董事长	800.0000	30.56%	0.78%
2、其他激励对象						
董事会认为需要激励的人员（250人）				1,736.0000	66.32%	1.69%
首次授予合计				2,536.0000	96.88%	2.47%
二、预留部分				81.5871	3.12%	0.08%
合计				2,617.5871	100%	2.55%

注：1、上述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本公司股票数量均未超过公司总股本的1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的10%。

2、本激励计划首次授予部分的激励对象不包括公司独立董事、监事、高级管理人员。

3、预留部分的激励对象应当在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、监事会（或监督机构）发表明确意见、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。

4、本激励计划中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

（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其他途径，在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、监事会（或监督机构）在充分听取公示意见的基础之上，核查激励对象相关信息，并于股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会（或监督机构）对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会（或监督机构）核实。

（五）不能成为本激励计划激励对象的情形

- 1、最近 12 个月内被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、证监会认定的其他情形。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。

五、股权激励计划的相关时间安排

（一）本激励计划的有效期

本激励计划有效期为自股票期权首次授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。

（二）本激励计划股票期权的授权日

本激励计划经股东大会审议通过后，由董事会确定授权日，授权日必须为交

易日。

自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，公司应当向激励对象首次授予股票期权并完成登记、公告等相关程序；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，本激励计划未授予的股票期权失效。根据相关法律法规的规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留部分股票期权授权日由公司董事会在股东大会审议通过后 12 个月内确认。

（三）本激励计划的等待期

股票期权自相应授权之日起至股票期权可行权日之间的时间段为等待期，激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，均自相应授权之日起计算。首次授予股票期权的等待期分别为自首次授权之日起 12 个月、24 个月。预留授予的股票期权等待期分别为自预留授权日起 12 个月、24 个月。等待期内激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

（四）本激励计划的可行权日

本激励计划的等待期届满之后，激励对象获授的股票期权进入可行权期。在满足相应行权条件后将按本激励计划的行权安排进行行权，应遵守中国证监会和上海证券交易所及香港联合交易所有限公司的相关规定，可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

1、公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，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、自可能对公司股票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者进入决策程序之日，至依法披露之日；

4 中国证监会、上海证券交易所及香港联合交易所有限公司规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象行权时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

（五）本激励计划的行权安排

本激励计划首次授予的股票期权的行权期限和行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授权日起12个月后的首个交易日起至首次授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自首次授权日起24个月后的首个交易日起至首次授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

预留部分股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授权日起12个月后的首个交易日起至预留授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授权日起24个月后的首个交易日起至预留授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

（六）本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的股票期权行权后其售出限制的时间段。本激励计划授予的股票行权之后，不再另行设置禁售期。激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《公司法》《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、高级管理人员减持股份》《公司章程》等有关规定执行，具体如下：

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在就任时确定的任职期间每年转让的股份不得超过其所持有公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份；

2、激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的公司股份在买入后 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，董事会将收回其所得收益；

3、激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股份还需遵守《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董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、高级管理人员减持股份》《公司章程》等有关规定；

4、激励对象为公司董事和高级管理人员的，在本激励计划的有效期内，如果相关法律、行政法规、部门规章等对公司董事和高级管理人员转让公司股份的有关规定发生变化，则其转让公司股份应当在转让时符合修改后的相关法律、行政法规、部门规章等有关规定。

六、行权价格及确定方法

（一）首次授予股票期权的行权价格

本激励计划首次授予股票期权的行权价格为 46.67 元/股，即满足授予条件和行权条件之后，激励对象获授的每份股票期权拥有在行权期内以 46.67 元的价格购买 1 股本公司人民币 A 股普通股股票的权利。

（二）首次授予股票期权的行权价格的确定方法

首次授予的股票期权的行权价格不得低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者：

1、本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日公司股票交易总额/前 1 个交易日公司股票交易总量），为 46.67 元/股；

2、本激励计划草案公告前 120 个交易日公司股票交易均价（前 120 个交易日公司股票交易总额/前 120 个交易日公司股票交易总量），为 37.00 元/股；

（三）预留授予部分股票期权行权价格的确定方法

本激励计划预留授予部分股票期权行权价格与首次授予的股票期权的行权价格相同，为 46.67 元/股。预留部分股票期权在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

七、股票期权的授予与行权条件

（一）股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，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股票期权。

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) 股票期权的行权条件

各行权期内，同时满足下列条件时，激励对象已获授的股票期权方可办理行权事宜：

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，本激励计划终止实施，所有激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销；某一激励对象发生上述第 2 条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。

3、激励对象行权权益的任职期限要求：

激励对象行权获授的各批次股票期权前，须满足 12 个月以上的任职期限。

4、公司层面业绩考核

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，2025 年净利润减亏比例不低于 29%	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，2025 年净利润减亏比例不低于 27%	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 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%
第二个行权期	2027 年	满足以下任一条件： 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	满足以下任一条件： 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%	满足以下任一条件： 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。

5、个人层面绩效考核

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%

6、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。

（三）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划设定的考核指标符合《管理办法》等有关规定，包括公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司在制定本激励计划考核业绩目标时，充分考量了宏观经济环境、行业发展现状、公司历史业绩、目前经营状况及未来发展规划等因素，基于对公司未来长期持续稳定发展前景的信心和内在价值的认可，选取公司营业收入或净利润作为考核指标。营业收入、净利润作为公司核心财务指标，反映了公司对经营状况与市场拓展的信心，是预测公司业务经营趋势的重要指标之一。公司以此作为业绩考核目标，指标设定合理、科学，具有一定挑战性，同时有助于调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

除公司层面业绩考核之外，公司还设置了严密的个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的评价。公司将根据激励对象的个人绩效考核结果，确定激励对象获授的股票期权是否达到行权条件以及具体的可行权

数量。

综上，本激励计划的考核指标设置科学、合理，具有全面性、综合性和可操作性，能够对激励对象起到良好的激励与约束效果，为公司发展战略和经营目标的实现提供坚实保障。

八、本激励计划的实施程序

（一）本激励计划的生效程序

1、公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要和《公司 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法》，并提交董事会审议。

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，拟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，负责实施股票期权的授予、行权、注销等工作。

3、监事会（或监督机构）应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

4、公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

5、董事会审议通过本激励计划草案后的 2 个交易日内，公司公告董事会决议公告、本激励计划草案及摘要、监事会意见。

6、公司对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

7、公司在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名及职务，公示期不少于 10 天。监事会（或监督机构）应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会（或监督机构）对激励名单审核及公示情况的说明。

8、股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过。

公司股东大会审议股权激励计划时，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。

9、公司披露股东大会决议公告以及内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、法律意见书。

10、本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司董事会根据股东大会授权，自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内向激励对象首次授予股票期权并完成公告、登记等相关程序。董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权行权、注销等事宜。

（二）本激励计划的授予程序

1、自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司召开董事会对激励对象进行授予。

2、公司在向激励对象授予股票期权前，薪酬与考核委员会需就激励对象获授权益条件成就事项向董事会提出建议，董事会应当就本激励计划设定激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告，监事会（或监督机构）应当同时发表明确意见，律师事务所应当对本激励计划设定激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

3、公司监事会（或监督机构）应当对股票期权授权日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、公司向激励对象授出权益的实际情况与本激励计划既定安排存在差异的，监事会（或监督机构）、律师事务所应当同时发表明确意见。

5、公司与激励对象签订《股票期权授予协议书》，约定双方的权利与义务。

6、公司根据激励对象签署协议情况制作本激励计划管理名册，记载激励对象姓名、授予数量、授权日、《股票期权授予协议书》编号等内容。

7、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，公司应当向激励对象首次授予股票期权并完成登记、公告等相关程序；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，本

激励计划未授予的股票期权失效。根据相关法律法规的规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

8、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）本激励计划的行权程序

1、股票期权行权前，薪酬与考核委员会需就激励对象行使权益条件成就事项向董事会提出建议，董事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就进行审议，监事会（或监督机构）应当发表明确意见，律师事务所应当对本激励计划设定的行权条件是否成就出具法律意见。

2、各行权期内，满足行权条件的股票期权，可由公司办理行权登记；未满足行权条件的股票期权或激励对象未申请行权的股票期权取消行权，并由公司注销，不得递延。股票期权满足行权条件后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时披露董事会薪酬与考核委员会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

3、公司办理股票期权行权事宜时，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理行权事宜。

4、公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。

5、股票期权完成行权后，涉及注册资本变更的，由公司向市场监督管理主管部门办理变更登记手续。

九、本激励计划的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的股票期权数量。

2、配股

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的股票期权数量。

3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

4、派息、增发

公司在发生派息或增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

（二）股票期权行权价格的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对股票期权的行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后的股票期权行权价格。

2、配股

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

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； 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公司总股本的比例）； P 为调整后的股票期权行权价格。

3、缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； n 为缩股比例； P 为调整后的股票期权行权价格。

4、派息

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的股票期权行权价格。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，股票期权的行权价格不做调整。

（三）股票期权的调整程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整股票期权数量、行权价格。公司应聘请律师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、会计处理方法与业绩影响测算

按照财政部《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，公司将在等待期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（一）会计处理方法

1、授权日

由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在首次授权日采用二叉树模型确定股票期权在授权日的公允价值。

2、等待期

公司在等待期的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估计为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入成本或当期费用，同时计入“资本公积—其他资本公积”，不确认其后续公允价值变动。

3、可行权日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4、行权日

在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“资本公积—其他资本公积”；如果全部或部分股票期权未被行权而失效或作废，则由公司进行注销，并根据具体情况按照会计准则及相关规定处理。

5、股票期权公允价值及确定方法

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，公司以二叉树模型作为定价模型，公司运用该模型以 2025 年 9 月 2 日为计算的基准日，对首次授予的股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

（1）标的股价：46.27 元/股（假设首次授权日收盘价为 2025 年 9 月 2 日收盘价）；

（2）有效期分别为：1 年、2 年（授权日至每个行权期首个可行权日的期限）；

（3）历史波动率分别为：39.86%、40.80%（分别采用可比公司在对应期限的波动率）；

（4）无风险利率：1.40%、1.48%（分别采用基于中国国债于基准日的收益率，公司选择了与到期期限最接近的中国国债收益率作为无风险利率）。

（二）预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司向激励对象授予股票期权 2,617.5871 万份，其中首次授予 2,536.00 万份，按照本激励计划草案公布前一交易日的收盘数据预测算授权日股票期权的公允价值，预计首次授予的权益工具公允价值总额为 26,793.45 万元，该等费用总额作为公司本激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照行权比例进行分期确认，且在经营性损益列支。根据会计准则的规定，具体金额应以“实际授权日”计算的股份公允价值为准，假设公司 2025 年 9 月授予，且授予的全部激励对象均符合本激励计划规定的行权条件且在各行权期内全部行权，则 2025 年至 2027 年股票期权成本摊销情况如下：

单位：万元

首次授予股票期权数量（万份）	需摊销的总费用	2025 年	2026 年	2027 年
2,536.00	26,793.45	4,816.10	16,330.55	5,646.80

注：1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授权日、授权日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述成本摊销预测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。

3、上表中合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

本激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发核心员工的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本激励计划将对公司业绩提升发挥积极作用。

十一、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

（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，并按本激励计划的有关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行权条件，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行权的股票期权进行注销。

2、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

3、公司应按有关规定及时履行本激励计划的申报、信息披露等义务。

4、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。

5、公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、登记结算公司等的相关规定，积极配合激励对象为满足行权条件的股票期权按规定办理行权操作。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司造成激励对象未能按自身意愿完成股票期权行权，并给激励对象造成损失的，公司不承担任何责任。

6、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，经董事会薪酬与考核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行权的股票期权进行注销。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。

7、法律、法规、规章、规范性文件和本激励计划规定的其他权利义务。

（二）激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按照公司（含子公司）所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司发展作出应有的贡献。

2、激励对象参与本激励计划的资金来源为合法合规的自有或自筹资金。

3、激励对象所获授的股票期权，在行权前不享受投票权和表决权，同时不参与股票红利、股息的分配，在行权前不得转让、用于担保或用于偿还债务。

4、激励对象因参与本激励计划获得的利益，应按国家税收法规的有关规定缴纳个人所得税及其他税费。激励对象依法履行因本激励计划产生的纳税义务前发生离职的，应于离职前将尚未缴纳的个人所得税交纳至公司，并由公司代为履行纳税义务。公司有权从未发放给激励对象的报酬收入或未支付的款项中扣除未缴纳的个人所得税。

5、激励对象承诺，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，导致不符合授予权益或行权安排的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

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

7、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，公司仍按与激励对象签订的劳动合同或聘用协议执行。

8、法律、法规、规章、规范性文件和本次激励计划规定的其他权利义务。

十二、股权激励计划变更与终止

（一）本激励计划的变更、终止程序

1、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，薪酬与考核委员会需向公司董事会提出建议，须经董事会审议通过。

（2）公司在股东大会审议通过本激励计划之后拟变更本激励计划的，薪酬与考核委员会需向公司董事会提出建议，须经股东大会审议通过，且不得包括下列情形：

1）导致加速行权的情形；

2）降低行权价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、配股等原因导致降低行权价格的情形除外）。

（3）公司应及时披露变更原因、变更内容，公司监事会（或监督机构）应当就变更后的方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。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、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的

情形发表专业意见。

2、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，须经董事会审议通过。

(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，须经股东大会审议通过。

(3) 律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《管理办法》等相关规定、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。

(4) 本激励计划终止时，公司应当在履行相应审议程序后及时向登记结算公司申请办理已授予股票期权的注销手续。

(二) 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，所有激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司统一注销：

(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) 公司控制权变更，但未触发重大资产重组；

(2) 公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

3、公司出现下列情形之一的，由公司股东大会决定本计划是否作出相应变更或调整：

（1）公司控制权变更，且触发重大资产重组；

（2）公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

4、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，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销处理，激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

（二）激励对象个人情况发生变化

1、职务变更

（1）激励对象发生职务变更，但仍在本公司或本公司子公司任职的，且不存在个人绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的，其已获授的股票期权完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。若出现降职或免职的，则其已行权的股票期权不做处理，董事会有权决定其已获授但尚未行权的股票期权按照降职或免职后对应额度进行调整，原授予股票期权数量与调整后差额部分由公司注销。

（2）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、严重违反公司制度、违反公序良俗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聘用或劳动关系的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司按本激励计划的规定注销；离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分所涉及的个人所得税；应返还因参与本激励计划所获得的全部利益。同时，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法规的规定进行追偿。

（3）若激励对象担任监事、独立董事或其他不能继续参与公司股权激励计

划的职务，激励对象已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。

2、离职（不含退休、丧失劳动能力而离职、身故）

（1）公司与激励对象之间的聘用或劳动关系到期，且不再续约或协商一致/主动辞职的，其已获授且已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。离职前需向公司缴纳完毕股票期权已行权部分所涉及的个人所得税。

（2）激励对象因公司裁员等被动离职，且不存在个人绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的，其已获授且已行权的股票期权不作处理；其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。离职前需向公司缴纳完毕股票期权已行权部分所涉及的个人所得税。

3、退休

（1）激励对象退休，但接受公司返聘请求的，其已获授的股票期权完全按照退休前本激励计划规定的程序进行。

（2）激励对象退休，若公司提出返聘请求而激励对象拒绝或者公司未提出返聘请求的，其已获授且已行权的股票期权不作处理；其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。离职前需向公司缴纳完毕股票期权已行权部分所涉及的个人所得税。

4、激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

（1）激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的股票期权完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。离职前需向公司缴纳完毕股票期权已行权部分所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理行权时先行支付当期将行权的股票期权所涉及的个人所得税。

（2）激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，其已获授且已行权的股票期权不作处理；其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

离职前需向公司缴纳完毕股票期权已行权部分所涉及的个人所得税。

5、激励对象身故的，应分以下两种情况处理：

（1）激励对象因执行职务身故的，其已获授的股票期权由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，已获授但尚未行权的股票期权完全按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。继承人在继承前需要向公司缴纳完毕股票期权已行权部分所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理行权时先行支付当期将行权的股票期权所涉及的个人所得税。

（2）激励对象因其他原因身故的，其已获授且已行权的股票期权不作处理；其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

6、激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对子公司控制权，且激励对象仍留在该公司任职的，其已获授且已行权的股票期权不作处理；其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

7、激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的，其已行权的股票期权不做处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。

（1）最近 12 个月内被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）证监会认定的其他情形。

8、其他未说明的情况由监事会（或监督机构）认定，并确定其处理方式。

十三、上网公告附件

（一）《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）》

（二）《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》

（三）《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首次授予激励对象名单》

特此公告。

上海君实生物医药科技股份有限公司

董事会

2025 年 9 月 3 日

证券简称：君实生物

证券代码：688180



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)

二〇二五年九月

声 明

本公司董事会及全体董事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性依法承担法律责任。

本公司所有激励对象承诺，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权益行权安排的，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》等其他有关法律、法规、规范性文件以及《上海君实生物医药科技股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划采取的激励工具为股票期权，股票期权是指上市公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量A股股票的权利。股票来源为上海君实生物医药科技股份有限公司（以下简称“君实生物”、“公司”、“本公司”或“上市公司”）从二级市场回购和/或向激励对象定向发行的本公司人民币A股普通股股票。

三、本激励计划拟授予的股票期权数量为2,617.5871万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额102,668.9871万股的2.55%。其中，首次授予股票期权2,536.00万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的2.47%，占本激励计划拟授予股票期权总数的96.88%；预留81.5871万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.08%，占本激励计划拟授予股票期权总数的3.12%。

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累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的10.00%。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本公司股票数量累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。

四、本激励计划首次授予股票期权的激励对象共计251人，包括公司公告本激励计划时在本公司（含子公司，下同）任职的董事以及董事会认为需要激励的人员，上述所有激励对象不包括公司独立董事、监事、高级管理人员。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。

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本激励计划的激励对象，应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定。预留部分的激励对象可以包括公司董事、高级管理人员以及董事会认为需要激励的其他人员，不包括公司独立董事、监事、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。

本激励计划的激励对象符合《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、高级管理人员情形的；
- （五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- （六）证监会认定的其他情形。

五、本激励计划首次及预留授予的股票期权的行权价格为46.67元/份。

六、自本激励计划草案公告之日起至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，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、派息等除权除息事项的，应当对股票期权的行权价格和/或股票期权数量进行相应的调整。

七、本激励计划有效期为自股票期权首次授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过48个月。

八、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。

九、君实生物承诺：不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

十、君实生物承诺：本激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性

陈述或者重大遗漏。

十一、激励对象承诺，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，导致不符合授予权益或权益行权安排的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。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。

十二、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十三、自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内满足授予条件的，公司应当向激励对象首次授予股票期权并完成登记、公告等相关程序；公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，本激励计划未授予的股票期权失效。根据相关法律法规的规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。

十四、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	1
特别提示	2
第一章 释义	6
第二章 本激励计划的目的与原则	8
第三章 本激励计划的管理机构	9
第四章 激励对象的确定依据和范围	10
第五章 本激励计划拟授出的权益情况	12
第六章 本激励计划的有效期、授权日、等待期、行权安排和禁售期	14
第七章 股票期权的行权价格及确定方法	17
第八章 本激励计划的授予条件和行权条件	18
第九章 本激励计划的调整方法和程序	23
第十章 本激励计划的会计处理	25
第十一章 本激励计划实施、授予、行权及变更、终止程序	27
第十二章 公司/激励对象各自的权利义务	31
第十三章 公司/激励对象发生异动的处理	33
第十四章 附则	37

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：

君实生物、本公司、公司、上市公司	指	上海君实生物医药科技股份有限公司
本激励计划、本计划	指	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
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的条件购买本公司一定数量 A 股股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权的在公司（含子公司）任职的董事以及董事会认为需要激励的人员
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买本公司股票的价格
有效期	指	自股票期权首次授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止
等待期	指	股票期权授权之日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据本激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本激励计划中行权即为激励对象按照本激励计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权条件	指	根据本激励计划激励对象行使股票期权所必须满足的条件
《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》
《自律监管指南第 4 号》	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》
《上市规则》	指	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
《公司章程》	指	《上海君实生物医药科技股份有限公司章程》
股东大会	指	上海君实生物医药科技股份有限公司股东大会（若届时生效的《公司章程》规定公司权力机构为股东会，则指上海君实生物医药科技股份有限公司股东会）
监督机构	指	上海君实生物医药科技股份有限公司监事会或因《公司法》《管理办法》及相关的法律法规修订，公司治理结构比照前述法规进行调整之后承继公司监事会监督职能的公司董事会薪酬与考核委员会
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

登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
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

一、本激励计划的目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司（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，公司依据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第4号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

二、其他股权激励计划的简要情况

截至本激励计划草案公告日，本公司不存在其他正在实施的股权激励方案。

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、变更和终止。在合法、合规的前提下，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、董事会作为本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会审议通过本激励计划后，应当提请股东大会审议。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、监事会作为本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。监事会应当监督本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件的有关规定，并负责审核本激励计划的激励对象名单。因《公司法》《管理办法》及相关的法律法规修订，公司治理结构比照前述法规进行调整之后，本激励计划中涉及监事会的权利与义务未来将由公司董事会薪酬与考核委员会继续履行。

四、公司股东大会审议通过本激励计划之前，本激励计划拟进行变更的，监事会（或监督机构）应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

五、公司向激励对象授予权益前，监事会（或监督机构）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发表明确意见。公司向激励对象授出权益的实际情况与本激励计划既定安排存在差异的，监事会（或监督机构）应当发表明确意见。

六、激励对象获授的股票期权在行权前，监事会（或监督机构）应当就本激励计划设定的行权条件是否成就发表明确意见。

七、如相关法律、行政法规、部门规章对管理机构的要求的规定发生变化，则按照变更后的规定执行。

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》《上市规则》《自律监管指南第4号》等有关法律、行政法规、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公司实施本计划时在公司（含子公司）任职的董事以及董事会认为需要激励的人员（不包括公司独立董事、监事、高级管理人员）。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由董事会拟定名单，并经公司监事会（或监督机构）核实确定。

二、激励对象的范围

1、本激励计划首次授予股票期权的激励对象共计251人，约占公司2024年12月31日全部职工人数的9.74%，包括公司董事以及董事会认为需要激励的人员。

以上激励对象中，不包括公司独立董事、监事、高级管理人员。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或其子公司具有聘用或劳动关系。

2、上述激励对象包含公司实际控制人、董事长熊俊先生，公司将其纳入本激励计划的原因在于：熊俊先生作为公司实际控制人，同时担任董事长，是公司核心管理人员，在公司的战略规划、经营管理、业务拓展等方面起到不可忽视的重要作用，公司将其纳入本激励计划有助于促进公司核心人员的稳定性和积极性，从而有助于公司长远发展。

上述激励对象包含部分外籍员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：公司所处的生物制药行业，人才竞争比较激烈；公司致力于国际化发展战略，境外业务是公司未来持续发展中的重要一环，因此吸引和稳定国际高端人才对公司的发展非常重要；激励对象中的外籍员工在公司的技术研发、业务拓展等方面起到不可忽视的重要作用；股权激励是境外公司常用的激励手段，通过本次激励计划将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司的长远发展。

3、预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内

确定，可以包括公司的董事、高级管理人员以及董事会认为需要激励的其他员工，不包括公司独立董事、监事、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。经董事会提出、监事会（或监督机构）发表明确意见、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。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

三、不能成为本激励计划激励对象的情形

- 1、最近12个月内被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、证监会认定的其他情形。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。

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其他途径，在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

2、监事会（或监督机构）在充分听取公示意见的基础之上，核查激励对象相关信息，并于股东大会审议本激励计划前5日披露监事会（或监督机构）对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会（或监督机构）核实。

第五章 本激励计划拟授出的权益情况

一、本激励计划拟授出的权益形式

本激励计划采取的激励形式为股票期权。

二、本激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本激励计划涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购和/或向激励对象定向发行的本公司人民币A股普通股股票。

三、本激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本激励计划拟授予的股票期权数量为2,617.5871万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额102,668.9871万股的2.55%。其中，首次授予股票期权2,536.00万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的2.47%，占本激励计划拟授予股票期权总数的96.88%；预留81.5871万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.08%，占本激励计划拟授予股票期权总数的3.12%。

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累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的10.00%。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本公司股票数量累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。

自本激励计划草案公告之日起至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，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、派息等除权除息事项的，应当对股票期权的行权价格和/或股票期权数量进行相应的调整。

四、激励对象名单及拟授出权益的分配情况

本激励计划拟授出权益的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告时公司股本总额的比例
一、首次授予部分						
1、董事						
	熊俊	中国	董事长	800.0000	30.56%	0.78%
2、其他激励对象						

董事会认为需要激励的人员（250人）	1,736.0000	66.32%	1.69%
首次授予合计	2,536.0000	96.88%	2.47%
二、预留部分	81.5871	3.12%	0.08%
合计	2,617.5871	100%	2.55%

注：1、上述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本公司股票数量均未超过公司总股本的1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的10%。

2、本激励计划首次授予部分的激励对象不包括公司独立董事、监事、高级管理人员。

3、预留部分的激励对象应当在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、监事会（或监督机构）表明确意见、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。

4、本激励计划中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

第六章 本激励计划的有效期、授权日、等待期、行权安排和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期为自股票期权首次授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过48个月。

二、本激励计划的授权日

本激励计划经股东大会审议通过后，由董事会确定授权日，授权日必须为交易日。

自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内满足授予条件的，公司应当向激励对象首次授予股票期权并完成登记、公告等相关程序；公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，本激励计划未授予的股票期权失效。根据相关法律法规的规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。

预留部分股票期权授权日由公司董事会在股东大会审议通过后12个月内确认。

三、本激励计划的等待期

股票期权自相应授权之日起至股票期权可行权日之间的时间段为等待期，激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，均自相应授权之日起计算。首次授予股票期权的等待期分别为自首次授权之日起12个月、24个月。预留授予的股票期权等待期分别为自预留授权日起12个月、24个月。等待期内激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

四、可行权日

本激励计划的等待期届满之后，激励对象获授的股票期权进入可行权期。在满足相应行权条件后将按本激励计划的行权安排进行行权，应遵守中国证监会和上海证券交易所及香港联合交易所有限公司的相关规定，可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（三）自可能对公司股票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者进入决策程序之日，至依法披露之日；

（四）中国证监会、上海证券交易所及香港联合交易所有限公司规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象行权时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

五、本激励计划的行权安排

本激励计划首次授予的股票期权的行权期限和行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授权日起12个月后的首个交易日起至首次授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自首次授权日起24个月后的首个交易日起至首次授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

预留部分股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授权日起12个月后的首个交易日起至预留授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授权日起24个月后的首个交易日起至预留授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

六、本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的股票期权行权后其售出限制的时间段。本激励计划授予的股票行权之后，不再另行设置禁售期。激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《公司法》《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、高级管理人员减持股份》《公司章程》等有关规定执行，具体如下：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在就任时确定的任职期间每年转让的股份不得超过其所持有公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份；

（二）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的公司股份在买入后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，董事会将收回其所得收益；

（三）激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股份还需遵守《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董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、高级管理人员减持股份》《公司章程》等有关规定；

（四）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在本激励计划的有效期内，如果相关法律、行政法规、部门规章等对公司董事和高级管理人员转让公司股份的有关规定发生变化，则其转让公司股份应当在转让时符合修改后的相关法律、行政法规、部门规章等有关规定。

第七章 股票期权的行权价格及确定方法

一、首次授予股票期权的行权价格

本激励计划首次授予股票期权的行权价格为46.67元/股，即满足授予条件和行权条件之后，激励对象获授的每份股票期权拥有在行权期内以46.67元的价格购买1股本公司人民币A股普通股股票的权利。

二、首次授予股票期权的行权价格的确定方法

首次授予的股票期权的行权价格不得低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者：

（一）本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价（前1个交易日公司股票交易总额/前1个交易日公司股票交易总量），为46.67元/股；

（二）本激励计划草案公告前120个交易日公司股票交易均价（前120个交易日公司股票交易总额/前120个交易日公司股票交易总量），为37.00元/股；

三、预留授予部分股票期权行权价格的确定方法

本激励计划预留授予部分股票期权行权价格与首次授予的股票期权的行权价格相同，为46.67元/股。预留部分股票期权在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

第八章 本激励计划的授予条件和行权条件

一、股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，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股票期权。

（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、股票期权的行权条件

各行权期内，同时满足下列条件时，激励对象已获授的股票期权方可办理行权事宜：

（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，本激励计划终止实施，所有激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。

（三）激励对象行权权益的任职期限要求：

激励对象行权获授的各批次股票期权前，须满足12个月以上的任职期限。

（四）公司层面业绩考核

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；	满足以下任一条件： 1、2025 年营业收入不低于 23 亿元；	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%	2、以 2024 年为基数，2025 年净利润减亏比例不低于 27%	2、以 2024 年为基数，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%

第二个行权期	2027 年	满足以下任一条件： 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	满足以下任一条件： 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%	满足以下任一条件： 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。

（五）个人层面绩效考核

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%

（六）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。

三、考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划设定的考核指标符合《管理办法》等有关规定，包括公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司在制定本激励计划考核业绩目标时，充分考量了宏观经济环境、行业发展现状、公司历史业绩、目前经营状况及未来发展规划等因素，基于对公司未来长期持续稳定发展前景的信心和内在价值的认可，选取公司营业收入或净利润作为考核指标。营业收入、净利润作为公司核心财务指标，反映了公司对经营状况与市场拓展的信心，是预测公司业务经营趋势的重要指标之一。公司以此作为业绩考核目标，指标设定合理、科学，具有一定挑战性，同时有助于调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

除公司层面业绩考核之外，公司还设置了严密的个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的评价。公司将根据激励对象的个人绩效考核结果，确定激励对象获授的股票期权是否达到行权条件以及具体的可行权数量。

综上，本激励计划的考核指标设置科学、合理，具有全面性、综合性和可操作性，能够对激励对象起到良好的激励与约束效果，为公司发展战略和经营目标的实现提供坚实保障。

第九章 本激励计划的调整方法和程序

一、股票期权数量的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的股票期权数量。

2、配股

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的股票期权数量。

3、缩股

$$Q=Q_0\times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

4、派息、增发

公司在发生派息或增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对股票期权的行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后的股票期权行权价格。

2、配股

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

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； 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公司总股本的比例）； P 为调整后的股票期权行权价格。

3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； n 为缩股比例； P 为调整后的股票期权行权价格。

4、派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的股票期权行权价格。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，股票期权的行权价格不做调整。

三、股票期权的调整程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整股票期权数量、行权价格。公司应聘请律师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。

第十章 本激励计划的会计处理

按照财政部《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，公司将在等待期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

一、会计处理方法

（一）授权日

由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在首次授权日采用二叉树模型确定股票期权在授权日的公允价值。

（二）等待期

公司在等待期的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估计为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入成本或当期费用，同时计入“资本公积—其他资本公积”，不确认其后续公允价值变动。

（三）可行权日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

（四）行权日

在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“资本公积—其他资本公积”；如果全部或部分股票期权未被行权而失效或作废，则由公司进行注销，并根据具体情况按照会计准则及相关规定处理。

（五）股票期权公允价值及确定方法

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，公司以二叉树模型作为定价模型，公司运用该模型以 2025 年 9 月 2 日为计算的基准日，对首次授予的股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

- 1、标的股价：46.27 元/股（假设首次授权日收盘价为 2025 年 9 月 2 日收盘价）；
- 2、有效期分别为：1 年、2 年（授权日至每个行权期首个可行权日的期限）；
- 3、历史波动率分别为：39.86%、40.80%（分别采用可比公司在对应期限的

波动率)；

4、无风险利率：1.40%、1.48%（分别采用基于中国国债于基准日的收益率，公司选择了与到期期限最接近的中国国债收益率作为无风险利率）。

二、预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司向激励对象授予股票期权 2,617.5871 万份，其中首次授予 2,536.00 万份，按照本激励计划草案公布前一交易日的收盘数据预测算授权日股票期权的公允价值，预计首次授予的权益工具公允价值总额为 26,793.45 万元，该等费用总额作为公司本激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照行权比例进行分期确认，且在经营性损益列支。根据会计准则的规定，具体金额应以“实际授权日”计算的股份公允价值为准，假设公司 2025 年 9 月授予，且授予的全部激励对象均符合本激励计划规定的行权条件且在各行权期内全部行权，则 2025 年至 2027 年股票期权成本摊销情况如下：

单位：万元

首次授予股票期权数量（万份）	需摊销的总费用	2025 年	2026 年	2027 年
2,536.00	26,793.45	4,816.10	16,330.55	5,646.80

注：1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授权日、授权日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述成本摊销预测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。

3、上表中合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

本激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发核心员工的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本激励计划将对公司业绩提升发挥积极作用。

第十一章 本激励计划实施、授予、行权及变更、终止程序

一、本激励计划的生效程序

（一）公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要和《公司2025年股票期权激励计划实施考核管理办法》，并提交董事会审议。

（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，拟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，负责实施股票期权的授予、行权、注销等工作。

（三）监事会（或监督机构）应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

（四）公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

（五）董事会审议通过本激励计划草案后的2个交易日内，公司公告董事会决议公告、本激励计划草案及摘要、监事会意见。

（六）公司对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

（七）公司在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名及职务，公示期不少于10天。监事会（或监督机构）应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前5日披露监事会（或监督机构）对激励名单审核及公示情况的说明。

（八）股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过。

公司股东大会审议股权激励计划时，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。

（九）公司披露股东大会决议公告以及内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、法律意见书。

（十）本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司董事会根据股东大会授权，自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内向激励对象首次授予股票期权并完成公告、登记等相关程序。董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权行权、注销等事宜。

二、本激励计划的授予程序

（一）自公司股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，公司召开董事会对激励对象进行授予。

（二）公司在向激励对象授予股票期权前，薪酬与考核委员会需就激励对象获授权益条件成就事项向董事会提出建议，董事会应当就本激励计划设定激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告，监事会（或监督机构）应当同时发表明确意见，律师事务所应当对本激励计划设定激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

（三）公司监事会（或监督机构）应当对股票期权授权日及激励对象名单进行核实并发表意见。

（四）公司向激励对象授出权益的实际情况与本激励计划既定安排存在差异的，监事会（或监督机构）、律师事务所应当同时发表明确意见。

（五）公司与激励对象签订《股票期权授予协议书》，约定双方的权利与义务。

（六）公司根据激励对象签署协议情况制作本激励计划管理名册，记载激励对象姓名、授予数量、授权日、《股票期权授予协议书》编号等内容。

（七）自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内满足授予条件的，公司应当向激励对象首次授予股票期权并完成登记、公告等相关程序；公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，本激励计划未授予的股票期权失效。根据相关法律法规的规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。

（八）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、本激励计划的行权程序

（一）股票期权行权前，薪酬与考核委员会需就激励对象行使权益条件成就事项向董事会提出建议，董事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就进行审议，监事会（或监督机构）应当发表明确意见，律师事务所应当对本激励计划设定的行权条件是否成就出具法律意见。

（二）各行权期内，满足行权条件的股票期权，可由公司办理行权登记；未

满足行权条件的股票期权或激励对象未申请行权的股票期权取消行权，并由公司注销，不得递延。股票期权满足行权条件后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时披露董事会薪酬与考核委员会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

（三）公司办理股票期权行权事宜时，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理行权事宜。

（四）公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。

（五）股票期权完成行权后，涉及注册资本变更的，由公司向市场监督管理主管部门办理变更登记手续。

四、本激励计划的变更、终止程序

（一）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，薪酬与考核委员会需向公司董事会提出建议，须经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后拟变更本激励计划的，薪酬与考核委员会需向公司董事会提出建议，须经股东大会审议通过，且不得包括下列情形：

（1）导致加速行权的情形；

（2）降低行权价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、配股等原因导致降低行权价格的情形除外）。

3、公司应及时披露变更原因、变更内容，公司监事会（或监督机构）应当就变更后的方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。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、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（二）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，须经董事会审议通过。

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，须经股东大会审议通过。

3、律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《管理办法》等相关

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。

4、本激励计划终止时，公司应当在履行相应审议程序后及时向登记结算公司申请办理已授予股票期权的注销手续。

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，并按本激励计划的有关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行权条件，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行权的股票期权进行注销。

（二）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

（三）公司应按有关规定及时履行本激励计划的申报、信息披露等义务。

（四）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。

（五）公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、登记结算公司等有关规定，积极配合激励对象为满足行权条件的股票期权按规定办理行权操作。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司造成激励对象未能按自身意愿完成股票期权行权，并给激励对象造成损失的，公司不承担任何责任。

（六）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，经董事会薪酬与考核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行权的股票期权进行注销。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。

（七）法律、法规、规章、规范性文件和激励计划规定的其他权利义务。

二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按照公司（含子公司）所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司发展作出应有的贡献。

（二）激励对象参与本激励计划的资金来源为合法合规的自有或自筹资金。

（三）激励对象所获授的股票期权，在行权前不享受投票权和表决权，同时不参与股票红利、股息的分配，在行权前不得转让、用于担保或用于偿还债务。

（四）激励对象因参与本激励计划获得的利益，应按国家税收法规的有关规定缴纳个人所得税及其他税费。激励对象依法履行因本激励计划产生的纳税义务前发生离职的，应于离职前将尚未缴纳的个人所得税交纳至公司，并由公司代为

履行纳税义务。公司有权从未发放给激励对象的报酬收入或未支付的款项中扣除未缴纳的个人所得税。

（五）激励对象承诺，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，导致不符合授予权益或行权安排的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

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

（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，公司仍按与激励对象签订的劳动合同或聘用协议执行。

（八）法律、法规、规章、规范性文件和本次激励计划规定的其他权利义务。

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，所有激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司统一注销：

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、公司控制权变更，但未触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

（三）公司出现下列情形之一的，由公司股东大会决定本计划是否作出相应变更或调整：

1、公司控制权变更，且触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

（四）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，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销处理，激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在本公司或本公司子公司任职的，且不存在个人绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的，其已获授的股票期权完全按照

职务变更前本激励计划规定的程序进行。若出现降职或免职的，则其已行权的股票期权不做处理，董事会有权决定其已获授但尚未行权的股票期权按照降职或免职后对应额度进行调整，原授予股票期权数量与调整后差额部分由公司注销。

2、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、严重违反公司制度、违反公序良俗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聘用或劳动关系的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司按本激励计划的规定注销；离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分所涉及的个人所得税；应返还因参与本激励计划所获得的全部利益。同时，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法规的规定进行追偿。

3、若激励对象担任监事、独立董事或其他不能继续参与公司股权激励计划的职务，激励对象已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。

（二）离职（不含退休、丧失劳动能力而离职、身故）

1、公司与激励对象之间的聘用或劳动关系到期，且不再续约或协商一致/主动辞职的，其已获授且已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。离职前需向公司缴纳完毕股票期权已行权部分所涉及的个人所得税。

2、激励对象因公司裁员等被动离职，且不存在个人绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的，其已获授且已行权的股票期权不作处理；其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。离职前需向公司缴纳完毕股票期权已行权部分所涉及的个人所得税。

（三）退休

1、激励对象退休，但接受公司返聘请求的，其已获授的股票期权完全按照退休前本激励计划规定的程序进行。

2、激励对象退休，若公司提出返聘请求而激励对象拒绝或者公司未提出返聘请求的，其已获授且已行权的股票期权不作处理；其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。离职前需向公司缴纳完毕股票期权已行权部分所涉及的个人所得税。

（四）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、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的股票期权完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。离职前需向公司缴纳完毕股票期权已行权部分所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理行权时先行支付当期将行权的股票期权所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，其已获授且已行权的股票期权不作处理；其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。离职前需向公司缴纳完毕股票期权已行权部分所涉及的个人所得税。

（五）激励对象身故的，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务身故的，其已获授的股票期权由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，已获授但尚未行权的股票期权完全按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。继承人在继承前需要向公司缴纳完毕股票期权已行权部分所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理行权时先行支付当期将行权的股票期权所涉及的个人所得税。

2、激励对象因其他原因身故的，其已获授且已行权的股票期权不作处理；其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（六）激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对子公司控制权，且激励对象仍留在该公司任职的，其已获授且已行权的股票期权不作处理；其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（七）激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的，其已行权的股票期权不做处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。

- 1、最近12个月内被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、证监会认定的其他情形。

（八）其他未说明的情况由监事会（或监督机构）认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《股票期权授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《股票期权授予协议书》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与考核委员会调解解决。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，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼/仲裁解决。

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、本激励计划依据的相关法律、行政法规、部门规章或规范性文件等发生变化的，适用变化后的相关规定。
- 三、本激励计划由公司董事会负责解释。

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

北京市嘉源律师事务所
关于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
的法律意见书



嘉源律师事务所
JIA YUAN LAW OFFICES

西城区复兴门内大街 158 号远洋大厦 4 楼
中国·北京



释 义

除非本法律意见书中另有说明，下列词语在本法律意见书中的含义如下：

君实生物、公司	指	上海君实生物医药科技股份有限公司
本激励计划、期权激励计划	指	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
《激励计划（草案）》	指	《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）》
《公司章程》	指	《上海君实生物医药科技股份有限公司章程》
嘉源、本所	指	北京市嘉源律师事务所
本法律意见书	指	《北京市嘉源律师事务所关于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的法律意见书》（嘉源（2025）-05-319）
《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》
监督机构	指	上海君实生物医药科技股份有限公司监事会或因《公司法》《管理办法》及相关的法律法规修订，公司治理结构比照前述法规进行调整之后承继公司监事会监督职能的公司董事会薪酬与考核委员会
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
上交所	指	上海证券交易所
中国	指	中华人民共和国，为本法律意见书之目的，在本法律意见书中中国不包括香港特别行政区、澳门特别行政区及台湾地区
元	指	人民币元



致：上海君实生物医药科技股份有限公司

北京市嘉源律师事务所
关于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的法律意见书

嘉源（2025）-05-319

敬启者：

本所是中国境内具有合法执业资格的律师事务所，接受君实生物的委任，担任君实生物实行本激励计划的专项法律顾问，就本激励计划所涉相关法律事项出具本法律意见书。

本法律意见书系依据《公司法》《证券法》《管理办法》等法律、行政法规、中国证监会发布的有关规范性文件及《公司章程》的有关规定出具。

为出具本法律意见书，本所查阅了本激励计划相关文件，并就有关法律事项向公司有关人员作了询问并进行了必要的讨论。

在前述调查过程中，本所得到公司如下保证：公司已提供了本所认为出具本法律意见书必须的、真实、完整的原始书面材料、副本材料或口头证言，不存在任何遗漏或隐瞒；其所提供的所有文件及所述事实均为真实、准确和完整；公司所提供的文件及文件上的签名和印章均是真实的；公司所提供的副本材料或复印件与原件完全一致。

本所依据本法律意见书出具日以前已经发生或存在的事实及国家正式公布、实施的法律、法规和规范性文件，并基于对有关事实的了解和对法律的理解发表法律意见。

本法律意见书仅对本激励计划相关法律事项的合法合规性发表意见。

本法律意见书仅供君实生物实施本激励计划之目的使用，未经本所书面同意，不得用作任何其他目的。

法律意见书
章

本所同意将本法律意见书作为君实生物实施本激励计划的必备法律文件之一，随其他申请材料一起上报或公开披露，并依法对出具的法律意见书承担相应的法律责任。

基于以上前提及限定，本所经办律师根据相关法律法规的要求，按照我国律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对君实生物实施本激励计划相关法律事项发表法律意见如下：

一、 公司符合实行本激励计划的条件

(一) 主体资格

1. 基本情况

君实生物系一家在上交所上市交易的股份有限公司，股票代码为 688180。

经本所核查，君实生物现持有上海市市场监督管理局于 2025 年 4 月 9 日核发的《营业执照》（统一社会信用代码：91310000059383413A）。根据该营业执照，君实生物为股份有限公司，住所为中国（上海）自由贸易试验区蔡伦路 987 号 4 层，法定代表人为熊俊，成立日期为 2012 年 12 月 27 日，经营范围为：“生物医药的研发，并提供相关的技术开发、技术咨询、技术转让、技术服务，从事货物及技术的进出口业务。药品批发，药品委托生产。（详见药品上市许可持有人药品注册批件）（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）”。

2. 依法存续情况

经本所查询，君实生物在“国家企业信用信息公示系统”的登记状态为“存续（在营、开业、在册）”。根据君实生物确认并经本所核查，截至本法律意见书出具之日，君实生物不存在依据相关法律、法规及规范性文件或《公司章程》的规定需要终止的情形。

(二) 公司不存在禁止实行股权激励的情形

根据容诚会计师事务所（特殊普通合伙）出具的无保留意见的《审计报告》（容诚审字[2025]230Z0375 号）、《内部控制审计报告》（容诚审字

[2025]230Z0381 号), 并经本所核查公司提供的资料和确认, 公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形:

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;
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。

综上, 本所认为:

君实生物是依法设立并有效存续的股份有限公司, 其股票已在上交所上市交易。截至本法律意见书出具日, 君实生物不存在根据《公司法》等法律、法规、规范性文件或《公司章程》的规定需要终止的情形, 不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形, 具备实行本激励计划的主体资格和条件。

二、 本激励计划的合法合规性

根据公司于 2025 年 9 月 2 日召开的第四届董事会第十一次会议审议通过的《激励计划(草案)》, 《激励计划(草案)》共分十四章, 分别为“释义”、“本激励计划的目的与原则”、“本激励计划的管理机构”、“激励对象的确定依据和范围”、“本激励计划拟授出的权益情况”、“本激励计划的有效期、授权日、等待期、行权安排和禁售期”、“股票期权的行权价格及确定方法”、“本激励计划的授予条件和行权条件”、“本激励计划的调整方法和程序”、“本激励计划的会计处理”、“本激励计划实施、授予、行权及变更、终止程序”、“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”及“附则”。

经本所核查, 《激励计划(草案)》包含以下内容:

1. 股权激励的目的；
2. 激励对象的确定依据和范围；
3. 拟授出的权益数量，拟授出权益涉及的标的股票种类、来源、数量及占上市公司股本总额的百分比；拟预留权益的数量、涉及标的股票数量及占股权激励计划的标的股票总额的百分比；
4. 激励对象可获授的权益数量及占期权激励计划拟授出权益总量的百分比；
5. 期权激励计划的有效期，股票期权的授权日、等待期、行权安排和禁售期；
6. 股票期权的行权价格或者行权价格的确定方法；
7. 激励对象获授权益、行使权益的条件；
8. 上市公司授出权益、激励对象行使权益的程序；
9. 调整权益数量、行权价格的调整方法和程序；
10. 期权激励会计处理方法、股票期权公允价值及确定方法、预计股票期权实施对各期经营业绩的影响；
11. 股权激励计划的变更、终止；
12. 上市公司发生控制权变更、合并、分立以及激励对象发生职务变更、离职、退休、身故等事项时股权激励计划的执行；
13. 上市公司与激励对象之间争议的解决机制；
14. 上市公司与激励对象的其他权利义务。

综上，本所认为：

公司为实行本激励计划而制定的《激励计划（草案）》的主要内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》的规定。

三、 本激励计划的拟订、审议、公示等法定程序

(一) 已经履行的程序

经核查，截至本法律意见书出具日，公司为实行本激励计划已经履行的主要程序如下：

1. 已经履行的主要程序

- (1) 公司董事会薪酬与考核委员会拟定了本激励计划的《激励计划（草案）》。
- (2) 公司于 2025 年 9 月 2 日召开第四届董事会第十一次会议，审议通过了《关于<公司 2025 年 A 股股票期权激励计划（草案）>及其摘要以及建议向一名董事兼主要股东授予 A 股股票期权的议案》《关于<公司 2025 年 A 股股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年 A 股股票期权激励计划相关事宜的议案》。
- (3) 公司于 2025 年 9 月 2 日召开第四届监事会第九次会议，审议通过了《关于<公司 2025 年 A 股股票期权激励计划（草案）>及其摘要以及建议向一名董事兼主要股东授予 A 股股票期权的议案》《关于<公司 2025 年 A 股股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核实<公司 2025 年 A 股股票期权激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。

监事会对于本激励计划发表了核查意见，认为公司实施本次激励计划有利于进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，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。

(二) 尚待履行的主要程序

根据《管理办法》及《激励计划（草案）》，为实施本激励计划，公司尚需履行的主要程序如下：

1. 公司应当在股东大会召开前，通过公司内部网站或其他途径，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。监事会将于股东大会审议本激励计划前 5 日披露对激励名单的审核意见及其公示情况的说明。

2. 公司对内幕信息知情人在《激励计划（草案）》公告前 6 个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。
3. 股东大会对本激励计划的内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过。
4. 公司股东大会审议通过本激励计划，公司在 60 日内向激励对象首次授予股票期权并完成登记、公告等相关程序，预留部分股票期权授权日在股东大会审议通过后 12 个月内确认。并且，随着本激励计划的进展，按本激励计划的相关规定依法办理行权、回购注销等事项。

综上，本所认为：

截至本法律意见书出具日，公司为实施本激励计划已履行的法定程序符合《管理办法》的相关规定；本激励计划尚需根据《管理办法》继续履行相关法定程序并经公司股东大会审议通过后方可实施。

四、 本激励计划激励对象的确定及其合规性

（一） 激励对象的确定依据和范围

本激励计划的激励对象系根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规及规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

根据《激励计划（草案）》及公司确认，本激励计划首次授予的激励对象共计251人，为公司董事以及董事会认为需要激励的人员，不包括公司独立董事、监事、高级管理人员。预留授予部分的激励对象在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，可以包括公司的董事、高级管理人员以及董事会认为需要激励的其他员工，不包括公司独立董事、监事、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。

（二） 激励对象的核实程序

根据《激励计划（草案）》的规定，本激励计划经董事会审议通过后，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。公司监事会（或监督机构）将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东大会审议股权激励计划前5日披露监事会（或监督机构）对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会（或监督机构）核实。

综上，本所认为：

本激励计划激励对象的确定符合《管理办法》及等相关法律、法规及规范性文件的规定。

五、 本激励计划的信息披露

根据公司说明，公司将按照相关规定公告与本激励计划相关的董事会决议、《激励计划（草案）》、监事会会议决议等必要文件。

为实施本激励计划，公司尚需根据《管理办法》及等相关法律、法规及规范性文件的规定，继续履行其他相关的信息披露义务。

综上，本所认为：

公司尚需根据本激励计划的进展情况，按照相关法律、法规及规范性文件的规定就本激励计划履行信息披露义务。

六、 本激励计划的资金来源

根据《激励计划（草案）》，激励对象参与本激励计划的资金应为激励对象自有或自筹资金；公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益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，本所认为：

《激励计划（草案）》关于本激励计划激励对象的资金来源的规定和承诺符合《管理办法》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）》，公司实行本激励计划的目的是：“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。”

公司监事会对《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了意见。

经本所核查，《激励计划（草案）》的主要内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规及规范性文件的规定，不存在明显损害公司或全体股东利益的情形。

综上，本所认为：

本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、法规及规范性文件规定的情形。

八、 拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事的回避

根据公司提供的资料并经本所核查，公司董事熊俊系本激励计划首次授予的激励对象，其他董事与本激励计划首次授予的激励对象不存在关联关系，熊俊在公司董事会审议本激励计划相关议案时已回避表决。

综上，本所认为：

公司董事会审议本激励计划相关议案时，关联董事已回避表决，符合《管理办法》的规定。



九、 结论意见

综上所述，本所认为：

1. 公司具备实行本激励计划的主体资格和条件；
2. 本激励计划的主要内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》的规定；
3. 截至本法律意见书出具日，公司为实施本激励计划已履行现阶段应履行的程序，符合《管理办法》等相关法律、法规及规范性文件的规定，本激励计划尚需经公司股东大会审议通过后方可实施；
4. 本激励计划激励对象的确定符合《管理办法》等相关法律、法规及规范性文件的规定；
5. 公司尚需根据本激励计划的进展情况，按照相关法律、法规及规范性文件的规定就本激励计划履行信息披露义务；
6. 《激励计划（草案）》关于本激励计划的激励对象的资金来源的规定和承诺符合《管理办法》的规定；
7. 本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、法规及规范性文件规定的情形；
8. 公司董事会审议本激励计划相关议案时，关联董事已回避表决，符合《管理办法》的规定。

本法律意见书正本一式三份，具有同等法律效力。

本法律意见书仅供本激励计划之目的使用，任何人不得将其用作任何其他目的。

特此致书！

（以下无正文）

（此页无正文，系《北京市嘉源律师事务所关于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的法律意见书》之签字页）



负责人：颜羽



经办律师：王元

陈蕴

2025 年 9 月 2 日

上海君实生物医药科技股份有限公司监事会

关于《公司 2025 年 A 股股票期权激励计划（草案）》的 核查意见

上海君实生物医药科技股份有限公司（以下简称“公司”）监事会依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（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“《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》等相关法律、法规及规范性文件和《上海君实生物医药科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，对《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）》（以下简称“《激励计划（草案）》”或“本次激励计划”）进行了核查，发表核查意见如下：

一、公司不存在《管理办法》规定的不得实行股权激励的以下情形：

（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。

公司具备实施股权激励计划的主体资格。

二、本次激励计划所确定的激励对象具备《公司法》《证券法》《上市规则》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格，且不存在下列情形：

（一）最近 12 个月内被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、高级管理人员情形的；
- （五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- （六）中国证监会认定的其他情形。

本次激励对象未包括公司的独立董事、监事。本次激励对象均符合《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件，符合《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。公司将在召开股东大会前，通过公司网站或其他途径，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。监事会（或监督机构）将于股东大会审议本次激励计划前 5 日披露对激励对象名单的审核意见及其公示情况的说明。

三、《激励计划（草案）》的制定、审议流程和内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规及规范性文件的规定；对各激励对象股票期权的授予安排、行权安排（包括授予数量、授权日、授予条件、行权价格、任职期限、行权条件等事项）未违反有关法律、法规的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。本次激励计划的相关议案尚需提交公司股东大会审议通过后方可实施。

四、公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排。

五、公司实施本次激励计划有利于进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，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。

综上所述，我们一致同意公司实施本激励计划。

上海君实生物医药科技股份有限公司

监事会

2025 年 9 月 2 日

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、规范性文件及《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

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首次授予激励对象名单

上海君实生物医药科技股份有限公司（以下简称“公司”）2025年A股股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）拟授出权益的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授的股票 期权数量（万 份）	占授予股 票期权总 数的比例	占本激励 计划公告 时公司股 本总额的 比例
一、首次授予部分						
1、董事						
	熊俊	中国	董事长	800.0000	30.56%	0.78%
2、其他激励对象						
董事会认为需要激励的人员（250 人）				1,736.0000	66.32%	1.69%
首次授予合计				2,536.0000	96.88%	2.47%
二、预留部分				81.5871	3.12%	0.08%
合计				2,617.5871	100%	2.55%

注：1、上述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本公司股票数量均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 10%。

2、本激励计划首次授予部分的激励对象不包括公司独立董事、监事、高级管理人员。

3、预留部分的激励对象应当在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、监事会（或监督机构）表明确意见、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。

4、本激励计划中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

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

证券代码：688180

证券简称：君实生物

公告编号：临 2025-045

上海君实生物医药科技股份有限公司

第四届监事会第九次会议决议公告

本公司监事会及全体监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、监事会会议召开情况

上海君实生物医药科技股份有限公司（以下简称“公司”）第四届监事会第九次会议于2025年9月2日以通讯的方式召开。本次会议由监事会主席匡洪燕女士主持，会议应到监事3人，实到监事3人。会议的召集和召开程序符合《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）和《上海君实生物医药科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，会议形成的决议合法、有效。

二、监事会会议审议情况

（一）审议通过《关于<公司2025年A股股票期权激励计划（草案）>及其摘要及建议向一名董事兼主要股东授予A股股票期权的议案》

经审核，公司监事会认为《公司2025年A股股票期权激励计划（草案）》及其摘要的内容符合《公司法》《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（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“《自律监管指南第4号》”）等相关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定。公司2025年A股股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）以及建议向一名董事兼主要股东授予A股股票期权的实施将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。

表决结果：同意票3票，反对票0票，弃权票0票。

本议案需提交公司股东大会审议。

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的公告。

（二）审议通过《关于<公司2025年A股股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》

经审核，公司监事会认为《公司2025年A股股票期权激励计划实施考核管理办法》符合《管理办法》《科创板上市规则》《自律监管指南第4号》等相关法律、法规的规定以及公司的实际情况，能保证本激励计划的顺利实施，将进一步完善公司治理结构，形成良好、均衡的价值分配体系，建立股东与公司核心团队之间的利益共享与约束机制。

表决结果：同意票3票，反对票0票，弃权票0票。

本议案需提交公司股东大会审议。

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的公告。

（三）审议通过《关于核实<公司2025年A股股票期权激励计划首次授予激励对象名单>的议案》

对本激励计划首次授予激励对象名单进行初步核查后，公司监事会认为：列入本激励计划首次授予激励对象名单的人员具备《公司法》《证券法》《科创板上市规则》等法律、行政法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格，不存在最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的情形；不存在最近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情形；不存在最近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的情形；不存在具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；不存在法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形，符合《管理办法》《科创板上市规则》规定的激励对象条件，符合本激励计划规定的激励对象范围，其作为本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

公司将在召开股东大会前，通过公司网站或其他途径，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。监事会（或监督机构）将于股东大会审议本激励计划前5日披露对首次授予激励对象名单的审核意见及其公示情况的说明。

表决结果：同意票3票，反对票0票，弃权票0票。

（四）审议通过《关于<公司2025年H股股票期权激励计划>的议案》

经审核，公司监事会认为《上海君实生物医药科技股份有限公司2025年H股股票期权激励计划》（以下简称“2025年H股股票期权激励计划”）的内容符合《香港联合交易所有限公司上市规则》（以下简称“香港上市规则”）、《公司章程》等相关规定。公司2025年H股股票期权激励计划的实施将有利于公司的持续长远发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

表决结果：同意票 2 票，反对票 0 票，弃权票数 0 票。关联监事霍依莲回避表决。

本议案需提交公司股东大会审议。

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的公告。

（五）审议通过《关于根据2025年H股股票期权激励计划有条件授予相关人士的议案》

对2025年H股股票期权激励计划有条件授予相关人士的名单进行初步核查后，公司监事会认为：列入本次有条件授予的相关人士符合香港上市规则及2025年H股股票期权激励计划规定的激励对象范围，并能有效地将员工利益、公司利益与股东利益绑定，符合公司的实际情况，有利于公司持续发展。公司监事会同意根据2025年H股股票期权激励计划有条件授予相关人士。

表决结果：同意票 2 票，反对票 0 票，弃权票数 0 票。关联监事霍依莲回避表决。

特此公告。

上海君实生物医药科技股份有限公司

监事会

2025 年 9 月 3 日

上海君实生物医药科技股份有限公司 第四届董事会第十一次会议决议公告

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

上海君实生物医药科技股份有限公司（以下简称“公司”）第四届董事会第十一次会议于2025年9月2日以现场及通讯表决的方式在公司会议室召开。会议由董事长熊俊先生主持，应出席董事14名，实际出席董事14名。本次会议的召集、召开程序符合《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）及《上海君实生物医药科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，会议决议合法、有效。

二、董事会会议审议情况

（一）审议通过《关于<公司2025年A股股票期权激励计划（草案）>及其摘要及建议向一名董事兼主要股东授予A股股票期权的议案》

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，根据《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》（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“《自律监管指南第4号》”）等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，公司制定了《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）》及其摘要。

根据《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）》，公司建议向公司董事长、执行董事熊俊（为《香港联合交易所有限公

司上市规则》定义下的主要股东）授予 8,000,000 份 A 股股票期权。

本议案已经公司薪酬与考核委员会审议通过。

表决结果：同意票13票，反对票0票，弃权票0票。关联董事熊俊回避表决。

本议案需提交公司股东大会审议。

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的公告。

（二）审议通过《关于<公司2025年A股股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》

为了保证公司 2025 年 A 股股票期权激励计划的顺利实施，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《管理办法》《科创板上市规则》《自律监管指南第 4 号》等相关法律、法规的规定和公司实际情况，公司制定了《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实施考核管理办法》。

本议案已经公司薪酬与考核委员会审议通过。

表决结果：同意票 13 票，反对票 0 票，弃权票 0 票。关联董事熊俊回避表决。

本议案需提交公司股东大会审议。

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的公告。

（三）审议通过《关于提请股东大会授权董事会办理公司2025年A股股票期权激励计划相关事宜的议案》

为了具体实施公司2025年A股股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”），公司董事会提请股东大会授权董事会办理本次激励计划相关事宜，包括但不限于如下事项：

1、提请公司股东大会授权董事会负责具体实施股权激励计划的以下事项：

（1）授权董事会确定激励对象参与本次激励计划的资格和条件，确定本次股票期权的授权日；

（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、股票拆细或缩股、配股等事宜时，按照本次激励计划规定的方法对股票期权数量及所涉及的标的股票数量进行相应的调整；

(3) 授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜时，按照本次激励计划规定的方法对股票期权行权价格进行相应的调整；

(4) 授权董事会在股票期权授权前，将激励对象放弃的权益份额直接调减或调整到预留部分或在激励对象之间进行分配和调整；

(5) 授权董事会在激励对象符合条件时向激励对象授予股票期权并办理授予股票期权所必需的全部事宜，包括但不限于向证券交易所提出授予申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务等；

(6) 授权董事会对激励对象的行权资格、行权条件进行审查确认，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；

(7) 授权董事会决定激励对象是否可以行权；

(8) 授权董事会办理激励对象行权所必需的全部事宜，包括但不限于向证券交易所提出行权申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务、修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记；

(9) 授权董事会办理尚未行权的股票期权的行权事宜；

(10) 授权董事会确定公司本次激励计划预留股票期权的激励对象、授予数量、行权价格和授权日等全部事宜；

(11) 授权董事会签署、执行、修改、终止任何与本次激励计划有关的协议和其他相关协议；

(12) 授权董事会对公司本次激励计划进行管理和调整，在与本次激励计划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；

(13) 授权董事会实施本次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。

2、提请公司股东大会授权董事会，就本次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；修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记；以及做出其认为与本次激励计划有关的必须、恰当或合适的行为。

3、提请公司股东大会同意，授权董事会为本次激励计划的实施，授权董事会委任收款银行、会计师、律师、证券公司、财务顾问等中介机构。

4、提请公司股东大会同意，向董事会授权的期限与本次激励计划有效期一致。

上述授权事项，除法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件、本次激励计划或《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。

表决结果：同意票13票，反对票0票，弃权票0票。关联董事熊俊回避表决。

本议案需提交公司股东大会审议。

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的公告。

（四）审议通过《关于<公司2025年H股股票期权激励计划>的议案》

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）员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，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，根据《香港联合交易所有限公司上市规则》《公司章程》等有关规定，公司制定了《上海君实生物医药科技股份有限公司2025年H股股票期权激励计划》（以下简称“本次2025年H股股票期权激励计划”）。

本议案已经公司薪酬与考核委员会审议通过。

表决结果：同意票7票，反对票0票，弃权票0票。作为本次2025年H股股票期权激励计划有条件授予的激励对象，关联董事NING LI（李宁）、邹建军、李聪、张卓兵、SHENG YAO（姚盛）、GANG WANG（王刚）、李鑫回避表决。

本议案需提交公司股东大会审议。

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的公告。

（五）审议通过《关于根据2025年H股股票期权激励计划有条件授予相关人士的议案》

为了进一步完善公司长效激励机制并充分激励本公司核心管理层的积极性和主动性，将核心管理团队的利益与公司、股东利益进一步有效绑定，在充分保

障股东利益的前提下，根据《香港联合交易所有限公司上市规则》《公司章程》及《上海君实生物医药科技股份有限公司 2025 年 H 股股票期权激励计划》等有关规定，公司拟有条件授予相关人士（以下简称“本次 H 股激励对象”）H 股股票期权（以下简称“有条件授予”），须待本次 2025 年 H 股股票期权激励计划获公司股东大会审议批准和采纳后生效。主要条款及详情如下：

1、有条件授予的日期：2025 年 9 月 2 日

2、有条件授予项下将授予的 H 股股票期权总数：合共 13,210,000 份 H 股股票期权，包括：

授予对象	职务	将授予的 H 股股票期权数量（份）	占本激励计划公告时股份总数的百分比
NING LI（李宁）	执行董事、副董事长	1,200,000	0.12%
邹建军	执行董事、首席执行官兼总经理	5,000,000	0.49%
李聪	执行董事、联席首席执行官	1,200,000	0.12%
张卓兵	执行董事、副总经理	1,200,000	0.12%
SHENG YAO（姚盛）	执行董事、副总经理	1,200,000	0.12%
GANG WANG（王刚）	执行董事、副总经理	1,200,000	0.12%
李鑫	执行董事	1,200,000	0.12%
其他三名雇员参与者	/	1,010,000	0.10%
总计	/	13,210,000	1.29%

注：本激励计划公告时股份总数为 1,026,689,871 股（包括 815,871 股 A 股库存股），此处以扣除 815,871 股 A 股库存股后的股份总数 1,025,874,000 股为分母计算百分比。

3、有条件授予项下 H 股股票期权获全部行使后可发行的 H 股总数：合共 13,210,000 股 H 股，约占有条件授予日股份总数（不含库存股）的 1.29%。

4、有条件授予项下将授予的 H 股股票期权的行权价：每股 H 股 32.30 港元，即（i）香港联合交易所（以下简称“香港联交所”）于有条件授予日香港联交所刊发的每日报价表所列 H 股收市价；或（ii）香港联交所于有条件授予日前五个营业日刊发的每日报价表所列 H 股平均收市价（以较高者为准）。

5、有条件授予日的 H 股收市价：每股 H 股 32.30 港元。

6、H 股股票期权的归属期：所有授予的 H 股股票期权将分两期等额归属，分别于有条件授予日的第一周年及第二周年。

归属批次	归属日	将予归属的百分比
第一批	有条件授予日的首个周年日（即 2026 年 9 月 2 日）	50%
第二批	有条件授予日的第二个周年日（即 2027 年 9 月 2 日）	50%

7、H 股股票期权的行权期：以 H 股股票期权的归属为前提，授予的 H 股股票期权的行权期自有条件授予日起不得超过五年。

8、绩效目标：2025 年 H 股股票期权激励计划的绩效目标规定，激励对象在 2025 - 2026 年期间每年行使 H 股股票期权的能力取决于公司层面和个人层面的绩效考核要求。

（1）公司层面业绩考核要求

有条件授予项下授予的 H 股股票期权归属对应的考核年度为 2025 - 2026 年两个会计年度，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归属条件之一。各年度的业绩考核目标对应的归属数量如下：

归属日	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
		归属比例 100%	归属比例 90%	归属比例 80%
第一个归属日	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，2025 年净利润减亏比例不低于 29%	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，2026 年净利润减亏比例不低于 27%	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 25%
第二个归属日	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；	满足以下任一条件： 1、2025-2026 年，累计营业收入不低于 52 亿元；	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 76%	2、以 2024 年为基数， 2026 年净利润减亏比 例不低于 74%	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本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、上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司业绩水平未达到业绩考核目标 C 的，激励对象对应考核当年计划归属的 H 股股票期权均不得归属，立即失效。

（2）个人层面绩效考核

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，对应的可归属情况如下：

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

（3）考核结果的运用

激励对象对应考核当年实际可归属的股票期权数量=个人当年计划归属的数量×公司层面可归属比例系数×个人层面可归属比例系数（P）。

9、H 股股票期权的权利及 H 股股票期权获行使后将发行的 H 股：于本次 H 股激励对象就 H 股股票期权获行使后发行的 H 股而登记为本公司股东名册上的股东之前，本次 H 股激励对象不享有任何投票权，亦无权参与任何已宣派、建议或决议支付予名册上的股东的股息或分派（包括因本公司清算而产生者）。H 股股票期权获行使后配发的 H 股须遵守当时有效的《公司章程》的规定，并在所有方面与因 H 股股票期权获行使而配发该等 H 股当日已发行的缴足股份享有同等权益，并将使本次 H 股激励对象有权参与就配发日期或之后的记录日期所宣派、建议或决议支付或作出的所有股息或其他分派。

本议案已经公司薪酬与考核委员会审议通过。

表决结果：同意票7票，反对票0票，弃权票0票。关联董事NING LI（李宁）、邹建军、李聪、张卓兵、SHENG YAO（姚盛）、GANG WANG（王刚）、李鑫回避表决。

（六）审议通过《关于提请股东大会授权董事会及/或计划管理人办理公司2025年H股股票期权激励计划相关事宜的议案》

为保证公司2025年H股股票期权激励计划（以下简称“本次H股期权激励计划”）的顺利实施，董事会同意提请公司股东大会授权董事会及/或计划管理人全权实施和处理与2025年H股股票期权计划有关的事项，包括但不限于：

1、诠释及解释《公司2025年H股股票期权激励计划》及根据本次H股期权激励计划授予的H股股份期权条款；

2、为本次H股期权激励计划的管理、解释、实施及运作作出或更改该等安排、指引、程序及/或规例，惟该等安排安排、指引、程序及/或规例不得与本次H股期权激励计划相抵触；

3、向其不时选定的激励对象授予H股股票期权；

4、厘定授出的H股股票期权数目；

5、厘定H股股票期权条款及条件，并在其认为必要或适当时，对授出的H股股票期权条款作出任何适当调整；

6、厘定H股股票期权是否可能失效、注销、没收及/或交出以及其程度及情况；

7、在适用的情况下，制定和管理本次H股股票期权激励计划的绩效目标；

8、批准授予函件的格式；

9、决定与授予有关的任何其他需要确定的事项，并作出其认为对本次H股股票期权激励计划的管理属必要或可取的任何其他决定及采取任何其他行动；

10、采取其他步骤或行动，以落实本次H股期权激励计划及/或H股股票期权的条款及意图；

11、代表公司批准、签立、完善、交付、协商、协议并同意其认为合理、必要、可取、适当或有利的一切有关协议、合约、文件、规章、事务及事情（视情况而定），以执行及/或落实据此进行的所有交易，并在其认为必要、可取、适当

或有利的情况下，作出任何合理的修改、修订、变更、调整及/或补充。倘有关协议、合约或文件需要加盖公章的，则有权依照公司章程签署有关协议、合约或文件并加盖公章。

上述对董事会及/或计划管理人的授权在本次 H 股股票期权激励计划的有效期内有效。

本议案已经公司薪酬与考核委员会审议通过。

表决结果：同意票7票，反对票0票，弃权票0票。作为本次2025年H股股票期权激励计划有条件授予的激励对象，关联董事NING LI（李宁）、邹建军、李聪、张卓兵、SHENG YAO（姚盛）、GANG WANG（王刚）、李鑫回避表决。

本议案需提交公司股东大会审议。

特此公告。

上海君实生物医药科技股份有限公司

董事会

2025 年 9 月 3 日