

# 诺诚健华医药有限公司

## 2026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2026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）任职的董事会认为需要激励的员工。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 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%
首次授予第一个归属期	2026	公司满足以下任一条件： 1、2026 年度，营业收入不低于 40 亿 2、2026 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、2026 年度，营业收入不低于 30 亿 2、2026 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、2026 年度，营业收入不低于 24 亿 2、2026 年度，启动 6 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）
首次授予第二个归属期	2027	公司满足以下任一条件： 1、2026-2027 年度，累计营业收入不低于 90 亿 2、2026-2027 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、2026-2027 年度，累计营业收入不低于 70 亿 2、2026-2027 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、2026-2027 年度，累计营业收入不低于 50 亿 2、2026-2027 年度，累计启动 12 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）
首次授予第三个归属期	2028	公司满足以下任一条件： 1、2026-2028 年度，累计营业收入不低于 150 亿 2、2026-2028 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）	公司满足以下任一条件： 1、2026-2028 年度，累计营业收入不低于 120 亿 2、2026-2028 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、2026-2028 年度，累计营业收入不低于 90 亿 2、2026-2028 年度，累计启动 18 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）

归属安排	考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B	业绩考核目标 C
		公司归属比例 100%	公司归属比例 80%	公司归属比例 70%
首次授予第四个归属期	2029	公司满足以下任一条件： 1、2026-2029 年度，累计营业收入不低于 220 亿 2、2026-2029 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、2026-2029 年度，累计营业收入不低于 180 亿 2、2026-2029 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、2026-2029 年度，累计营业收入不低于 140 亿 2、2026-2029 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 2026 年第三季度报告披露前授予，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，具体考核目标与首次授予部分保持一致；

若预留部分于 2026 年第三季度报告披露后授予，则考核年度为 2027-2030 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	2027	公司满足以下任一条件： 1、2026-2027 年度，累计营业收入不低于 90 亿 2、2026-2027 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、2026-2027 年度，累计营业收入不低于 70 亿 2、2026-2027 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、2026-2027 年度，累计营业收入不低于 50 亿 2、2026-2027 年度，累计启动 12 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）
预留授予第二个归属期	2028	公司满足以下任一条件： 1、2026-2028 年度，累计营业收入不低于 150 亿 2、2026-2028 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）	公司满足以下任一条件： 1、2026-2028 年度，累计营业收入不低于 120 亿 2、2026-2028 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、2026-2028 年度，累计营业收入不低于 90 亿 2、2026-2028 年度，累计启动 18 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）

归属安排	考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B	业绩考核目标 C
		公司归属比例 100%	公司归属比例 80%	公司归属比例 70%
预留授予第三个归属期	2029	公司满足以下任一条件： 1、2026-2029 年度，累计营业收入不低于 220 亿 2、2026-2029 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、2026-2029 年度，累计营业收入不低于 180 亿 2、2026-2029 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、2026-2029 年度，累计营业收入不低于 140 亿 2、2026-2029 年度，累计启动 24 个新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准）
预留授予第四个归属期	2030	公司满足以下任一条件： 1、2026-2030 年度，累计营业收入不低于 300 亿 2、2026-2030 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、2026-2030 年度，累计营业收入不低于 250 亿 2、2026-2030 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、2026-2030 年度，累计营业收入不低于 200 亿 2、2026-2030 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2026年第三季度报告披露前授予的预留部分：考核年度为2026-2029年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

2026年第三季度报告披露后授予的预留部分：考核年度为2027-2030年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

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

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

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

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

### （二）考核结果归档

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

## 九、附则

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

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

诺诚健华医药有限公司董事会

2026年4月24日