

北京阳光诺和药物研究股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《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》（以下简称“《监管指南第4号》”）等有关法律法规、规章和规范性文件以及《北京阳光诺和药物研究股份有限公司公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，公司制定了北京阳光诺和药物研究股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《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》、本次激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，制定了《北京阳光诺和药物研究股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

建立并完善长期且有效的激励约束机制，通过科学严谨的考核体系，保障激励计划的顺利推进与高效落地，助力公司战略目标的达成。一方面，引导激励对象聚焦公司核心业务与关键绩效指标，充分激发其工作积极性与创造力；另一方面，将考核结果作为激励对象权益授予、归属或解锁的关键依据，确保激励与绩效紧密挂钩，实现激励的公平性与有效性。

二、考核原则

坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行评价，以实现本次激励计划与激励对象工作绩效、工作能力、工作态度紧密结合。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，即经董事会审议通过的

所有激励对象。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构与职责权限

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并授权人力资源部负责具体实施考核工作；

（二）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；

（三）公司董事会负责考核结果的审核。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、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

本次激励计划授予的限制性股票公司层面的考核年度为 2025 年-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

授予部分公司层面的各年度业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核目标 (公司层面归属系数 100%)	业绩考核目标 (公司层面归属系数 90%)	业绩考核目标 (公司层面归属系数 80%)
第一个归属期	(1) 2025 年 IND 不少于 3 项；启动 3 项新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） (2) 以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 10%	(1) 2025 年 IND 不少于 3 项；启动 2 项新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） (2) 以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 10%	(1) 2025 年 IND 不少于 2 项；启动 2 项新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） (2) 以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 10%
第二个归属期	(1) 2026 年 IND 不少于 3 项；启动 3 项新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） (2) 以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 20%	(1) 2026 年 IND 不少于 2 项；启动 3 项新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） (2) 以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 20%	(1) 2026 年 IND 不少于 2 项；启动 2 项新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） (2) 以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 20%

本次激励计划预留部分的限制性股票若在 2025 年第三季度报告披露之前授予，则各考核年度及业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在 2025 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，对应年度的业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核目标 (公司层面归属系数 100%)	业绩考核目标 (公司层面归属系数 90%)	业绩考核目标 (公司层面归属系数 80%)
第一个归属期	(1) 2026 年 IND 不少于 3 项；启动 3 项新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） (2) 以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 20%	(1) 2026 年 IND 不少于 2 项；启动 3 项新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） (2) 以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 20%	(1) 2026 年 IND 不少于 2 项；启动 2 项新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） (2) 以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 20%
第二个归属期	(1) 2027 年 IND 不少于 3 项；启动 3 项新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） (2) 以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 30%	(1) 2027 年 IND 不少于 3 项；启动 2 项新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） (2) 以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 30%	(1) 2027 年 IND 不少于 2 项；启动 2 项新的临床试验（包括 I-III 期临床试验，以实现首例入组为标准） (2) 以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 30%

注：

1. 上述“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。
2. 上述限制性股票归属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。

若公司当年度未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面的业绩考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“优秀 A”“良好 B”“一般 C”“及格 D”和“不及格 E”五个档次，届时依据限制性股票对应考核期的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

第二类限制	考核结果	优秀 A	良好 B	一般 C	及格 D	不及格 E
-------	------	------	------	------	------	-------

性股票	归属系数	100%	100%	80.00%	50.00%	0.00%
-----	------	------	------	--------	--------	-------

激励对象可按照本激励计划规定的比例归属其获授的限制性股票，激励对象个人当年实际可归属额度=公司层面归属系数×个人拟归属额度×个人层面归属比例。

所有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

本次激励计划首次授予部分限制性股票的考核期间为 2025 年-2026 年两个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

若预留部分限制性股票在 2025 年第三季度报告披露之前授予，则各考核年度及业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在 2025 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核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与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

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，人力资源部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 个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 20 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

考核结果作为本次激励计划限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，由人力资源部保存所有考核记录，作为保密资料归档保存，保存期限为 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批

准后由人力资源部统一销毁。

为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须相关当事人签字确认。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制定、解释、修订。

（二）本办法中“子公司”指公司合并报表范围内的子公司。

（三）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。

（四）本办法自公司股东会审议通过之日并自本次激励计划生效后实施。

北京阳光诺和药物研究股份有限公司董事会

2025 年 5 月 12 日