

证券代码：688426

证券简称：康为世纪

江苏康为世纪生物科技股份有限公司 2024年限制性股票激励计划 实施考核管理办法

江苏康为世纪生物科技股份有限公司

二〇二四年六月

江苏康为世纪生物科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动在公司任职的董事、高级管理人员、核心骨干及杰出员工的积极性，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》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《江苏康为世纪生物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。本计划由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，经公司董事会审议通过后，并由公司股东大会批准生效。

为保证公司本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

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，充分调动在公司任职的董事、高级管理人员、核心骨干及杰出员工的积极性，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，确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象，具体包括以下几类：

- 1、公司董事；
- 2、公司高级管理人员；
- 3、公司核心技术人员；

4、公司中层管理人员及核心骨干员工。

本激励计划的激励对象包括公司实际控制人王春香博士以及研发部 1 名外籍核心技术人员、2 名外籍核心骨干人员。其中王春香博士为公司的创始人股东，北京大学植物学学士、植物生理学硕士，美国加州大学洛杉矶分校病理学博士，高级工程师。王春香博士是公司核心技术人员、海外高层次人才计划专家、第十四届全国人民代表大会代表、国家生物技术标准化专家咨询组专家、中国遗传学会常务理事、生物产业促进委员会主任委员、中国计量测试学会生物计量专业委员会副主任委员，现任公司董事长、总经理、生命科学研究院院长。作为公司的核心领导，其对公司的经营管理、发展战略等重大决策具有显著的影响力；加拿大籍 MAJUN 先生，公司核心技术人员，中国科学技术大学生物系学士、多伦多大学临床生化学硕士和博士，有多年国外、国内生物科技公司研发经历，且研发成果突出。2021 年 3 月至今，MAJUN 先生任公司生命科学研究院副院长，负责技术研发工作，为实施和落实公司的战略规划做出了巨大贡献。另外 2 名外籍核心骨干人员在公司的技术研发、业务拓展等方面均起到不可忽视的重要作用，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于促进公司核心人才队伍的建设和稳定，有助于公司的长远发展。

王春香博士是公司经营管理团队里的核心人员，其参与本激励计划将有助于激发经营管理团队的积极性、责任感，有助于带领公司向更远的目标发展，符合公司的实际情况和发展需要，也有利于维护广大股东的长远利益；3 名外籍人员参与本激励计划能够调动公司核心团队的研发及业务拓展的积极性，更好地激发核心团队的能动性和创造力，有利于提升公司整体业绩、促进公司长远发展。

因此，本激励计划将王春香博士、3 名外籍人员纳入激励对象范围符合公司的实际情况和发展需要，符合《上市规则》、《自律监管指南》等相关规定，具有合理性与必要性。

以上激励对象中，公司高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同或聘任合同。

四、考核机构

1、董事会提名、薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

2、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提名、薪酬与考核委员会负责及报告工作。

3、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。

4、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

1、激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划授予第二类限制性股票的激励对象考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	营业收入增长率较 2023 年增长不低于 20%。
第二个归属期	营业收入增长率较 2023 年增长不低于 68%。
第三个归属期	营业收入增长率较 2023 年增长不低于 135%。

注：营业收入增长率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。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划归属的第二类限制性股票均不得归属，由公司作废失效。

2、激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核得分（F）确定其归属比例，具体对应的个人层面归属比例如下：

个人年度绩效考核得分（F）	F≥80 分	80 分>F≥60 分	60 分>F
个人层面归属比例	100%	F/100×100%	0

激励对象当期计划可归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，则由公司作废失效，不可递延至下一年度。

3、考核结果的应用

（1）必须同时满足以下所有条件方可归属：（1）康为世纪的业绩要求：财务业绩达到激励计划设定的公司业绩考核目标；（2）激励对象的业绩要求：绩效考核得分在 60 分以上。

(2) 个人当期归属比例的核定：

个人当期可归属比例=个人绩效考核得分（F）对应的归属比例；

六、考核期间和考核次数

考核期间为 2024 年度、2025 年度、2026 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。

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管理工作，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

1、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与考核委员会申诉，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。

2、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 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

1、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。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

江苏康为世纪生物科技股份有限公司

董事会

2024 年 6 月 7 日