

康希诺生物股份公司

2025 年 A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法

康希诺生物股份公司（以下简称“本公司”）为进一步健全本公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，有效地将股东利益、本公司利益和员工个人利益结合在一起，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证本公司业绩稳步提升，确保本公司发展战略和经营目标的实现。按照收益与贡献匹配的原则，本公司拟实施 2025 年 A 股限制性股票激励计划（以下简称“2025 年 A 股激励计划”）。

为保证本公司 2025 年 A 股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》等有关法律、法规和规范性文件、以及《康希诺生物股份公司章程》《康希诺生物股份公司 2025 年 A 股限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，特制定《康希诺生物股份公司 2025 年 A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“2025 年 A 股激励计划考核管理办法”）。

一、考核目的

进一步完善本公司激励约束机制，保证本公司 2025 年 A 股激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥 2025 年 A 股激励计划的作用，进而确保本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 2025 年 A 股激励计划考核管理办法和考核对象的业绩进行评价，以实现 2025 年 A 股激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高本公司整体业绩，实现本公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

2025 年 A 股激励计划考核管理办法适用于本公司本次 2025 年 A 股激励计划所确定的所有激励对象，包括本公司董事、高级管理人员及董事会认为需要激励的其他人员，上述激励对象中不包括独立非执行董事、监事。所有激励对象必须在本公司授予限制性股票时和 2025 年 A 股激励计划的规定的考核期内与本公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

(二) 本公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 本公司人力资源部、财务管理中心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) 本公司董事会负责 2025 年 A 股激励计划考核管理办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 本公司层面业绩考核要求

本 2025 年 A 股激励计划在 2025 年-2027 年会计年度中，分年度对本公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件之一。本 2025 年 A 股激励计划授予的限制性股票归属安排、本公司层面业绩考核目标及归属系数如下表所示：

1、首次授予的限制性股票本公司层面业绩考核目标如下：

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
		本公司归属系数 100%	本公司归属系数 90%	本公司归属系数 80%
第一个归属期	2025 年	1、以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 22%； 2、2025 年获得批准 IND、获得批准 NDA(含新年龄组拓展)的数量不少于 4 个； 3、2025 年度启动 2 个新的临床试验（以实现首例入组为标准）。	1、以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 20%； 2、2025 年获得批准 IND、获得批准 NDA(含新年龄组拓展)的数量不少于 4 个； 3、2025 年度启动 2 个新的临床试验（以实现首例入组为标准）。	1、以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 19%； 2、2025 年获得批准 IND、获得批准 NDA(含新年龄组拓展)的数量不少于 4 个； 3、2025 年度启动 1 个新的临床试验（以实现首例入组为标准）。
第二个归属期	2026 年	1、以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 71%； 2、2025 年及 2026 年累计获得批准 IND、获得批准 NDA(含新年龄组拓展)的数量不少于 9 个； 3、2025 年及 2026 年累计启动不少于 4 个新的	1、以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 69%； 2、2025 年及 2026 年累计获得批准 IND、获得批准 NDA(含新年龄组拓展)的数量不少于 8 个； 3、2025 年及 2026 年累计启动不少于 3 个新的	1、以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 66%； 2、2025 年及 2026 年累计获得批准 IND、获得批准 NDA(含新年龄组拓展)的数量不少于 7 个； 3、2025 年及 2026 年累计启动不少于 3 个新的

		临床试验（以实现首例入组为标准）。	临床试验（以实现首例入组为标准）。	临床试验（以实现首例入组为标准）。
第三个归属期	2027年	1、以2024年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于109%； 2、2025年、2026年及2027年累计获得批准IND、获得批准NDA（含新年龄组拓展）的数量不少于12个； 3、2025年、2026年及2027年累计启动6个新的临床试验（以实现首例入组为标准）。	1、以2024年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于105%； 2、2025年、2026年及2027年累计获得批准IND、获得批准NDA（含新年龄组拓展）的数量不少于11个； 3、2025年、2026年及2027年累计启动5个新的临床试验（以实现首例入组为标准）。	1、以2024年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于101%； 2、2025年、2026年及2027年累计获得批准IND、获得批准NDA（含新年龄组拓展）的数量不少于10个； 3、2025年、2026年及2027年累计启动4个新的临床试验（以实现首例入组为标准）。

注：上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、预留授予的限制性股票业绩考核目标如下：

本2025年A股激励计划预留授予的限制性股票考核年度及各年度业绩考核目标与首次授予部分2026年、2027年两个会计年度相同。

归属期内，本公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，本公司当期业绩水平未达到或部分达到业绩考核目标条件的，激励对象对应考核当年不得归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核根据本公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”两个等级，依据个人考核结果确定持有人最终归属的标的股票权益数量，对应的可归属情况如下：

评价标准	A	B
个人归属系数	100%	0%

在本公司业绩达到业绩考核目标C（含）以上的前提下，激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×本公司归属系数×个人归属系数。

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，作废失效处理，不可递延以后年度。

六、考核期间与次数

本2025年A股激励计划首次授予考核期间为2025-2027年三个会计年度，

预留授予部分考核期间为 2026-2027 年两个会计年度。本公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

本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。

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，董事会薪酬与考核委员会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。

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 10 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 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。

九、附则

（一）2025 年 A 股激励计划考核管理办法由董事会负责制订、解释及修订。若 2025 年 A 股激励计划考核管理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）2025 年 A 股激励计划考核管理办法经本公司股东大会审议通过并自 2025 年 A 股激励计划生效后实施。

康希诺生物股份公司董事会

2025 年 9 月 26 日