

证券简称：凯赛生物

证券代码：688065

# 上海凯赛生物技术股份有限公司

## 2025 年员工持股计划

### （草案）摘要

二〇二五年九月

## 声明

本公司董事会及董事会全体成员保证本员工持股计划不存在虚假记载、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。

## 风险提示

一、本员工持股计划须经公司股东会批准后方可实施，后续能否获得公司股东会批准尚存在不确定性。

二、有关本员工持股计划的资金来源、出资比例、实施方案等属初步方案，本员工持股计划能否最终完成实施，存在不确定性。

三、员工遵循依法合规、自愿参与、风险自担原则参与本员工持股计划。若员工认购金额较低时，本员工持股计划存在不成立或者低于预计规模的风险。

四、公司后续将根据规定披露相关进展情况，敬请广大投资者谨慎决策，注意投资风险。

## 特别提示

本部分内容中的词语简称与“释义”部分保持一致。

一、《上海凯赛生物技术股份有限公司 2025 年员工持股计划（草案）》系公司依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第 1 号——规范运作》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《上海凯赛生物技术股份有限公司章程》等规定制定。

二、本员工持股计划遵循公司自主决定、员工自愿参加的原则，不存在摊派、强行分配等强制员工参加本计划的情形。

三、本员工持股计划首次授予部分的参加对象包括公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、公司中层管理人员、技术（业务）骨干。本员工持股计划初始设立时持有人总人数不超过 155 人（不含预留份额），其中董事、高级管理人员共 6 人，具体参加人数根据员工实际缴款情况确定。

四、本员工持股计划股票来源为公司回购专用账户回购的凯赛生物 A 股普通股股票。本员工持股计划拟持有的标的股票数量不超过 130.00 万股，约占本员工持股计划草案公布时公司股本总额 72,128.9794 万股的 0.18%。本员工持股计划草案获得公司股东会批准后，将通过非交易过户等法律法规允许的方式获得公司回购专用证券账户所持有的公司股票。

本员工持股计划实施后，公司全部有效的员工持股计划所持有的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10%，单个持有人所持有的员工持股计划份额所对应的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 1%。前述标的股票总数不包括持有人在公司首次公开发行股票上市前获得的股份、通过二级市场自行购买及通过股权激励计划获得的股份。

五、为满足公司可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才，本员工持股计划拟预留 15.00 万股作为预留份额，占本员工持股计划股票总数的 11.54%，预留份额将用于激励公司未来新引入人才、对公司发展做出突出贡献的团队或个人。预留份额待管理委员会在确定持有人后再行分配，届时公司将相应标的股票非交易过户至本员工持股计划专用账户。

六、本员工持股计划购买公司回购专用账户内标的股票的价格为 25.53 元/股（含预留）。

七、本员工持股计划设立后采用自行管理模式。本员工持股计划的内部管理机构为持有人会议。持有人会议设管理委员会，并授权管理委员会作为员工持股计划的日常管理机构，代表员工持股计划持有人行使股东权利，切实维护员工持股计划持有人的合法权益。

八、本员工持股计划的存续期为 48 个月，自公司公告首次授予部分所对应标的股票过户至本员工持股计划名下之日起计算。本员工持股计划首次及预留授予部分所获标的股票均分两期解锁，解锁时点分别为自公司公告本批次所对应标的股票过户至本员工持股计划名下之日起满 12 个月、24 个月，每期解锁的标的股票比例分别 50%、50%。各年度具体解锁比例和数量根据公司业绩指标和持有人考核结果计算确定。

九、公司实施本员工持股计划前，通过职工代表大会征求员工意见；董事会审议通过本员工持股计划后，公司将发出召开股东会通知，审议本员工持股计划。董事会薪酬与考核委员会就本员工持股计划发表明确意见。本员工持股计划必须经公司股东会审议通过后方可实施。

十、公司实施本员工持股计划的财务、会计处理及其税收等问题，按有关财务制度、会计准则、税务制度规定执行。

十一、本员工持股计划实施后，不会导致公司股权分布不符合上市条件要求。

目 录

声明 ..... 2

风险提示 ..... 3

特别提示 ..... 4

释义 ..... 7

一、 员工持股计划的目的 ..... 8

二、 员工持股计划的基本原则 ..... 8

三、 员工持股计划的参加对象、确定标准及持有人情况 ..... 8

四、 员工持股计划的股票来源、资金来源、购买价格和规模 ..... 10

五、 员工持股计划的存续期、持股期限、锁定期及解锁安排 ..... 13

六、 所有根据员工持股计划收回份额的处置方式 ..... 17

七、 存续期内公司融资时持股计划的参与方式 ..... 17

八、 员工持股计划所持股份对应股东权利的情况 ..... 18

九、 员工持股计划的变更、终止及持有人权益的处置 ..... 18

十、 员工持股计划的管理模式 ..... 21

十一、 员工持股计划的会计处理 ..... 27

十二、 其他重要事项 ..... 28

释义

在本员工持股计划草案中，除非文义另有所指，下列简称特指如下含义：

| 简称                       |   | 释义                                |
|--------------------------|---|-----------------------------------|
| 凯赛生物、公司、本公司              | 指 | 上海凯赛生物技术股份有限公司（含分公司、控股子公司）        |
| 本计划、员工持股计划、本员工持股计划       | 指 | 上海凯赛生物技术股份有限公司 2025 年员工持股计划       |
| 本计划草案、员工持股计划草案、本员工持股计划草案 | 指 | 《上海凯赛生物技术股份有限公司 2025 年员工持股计划（草案）》 |
| 《员工持股计划管理办法》             | 指 | 《上海凯赛生物技术股份有限公司 2025 年员工持股计划管理办法》 |
| 持有人、参加对象                 | 指 | 出资参加本员工持股计划的公司员工                  |
| 持有人会议                    | 指 | 员工持股计划持有人会议                       |
| 管理委员会                    | 指 | 员工持股计划管理委员会                       |
| 标的股票                     | 指 | 指本员工持股计划通过合法方式受让和持有的凯赛生物 A 股普通股股票 |
| 《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》                      |
| 《指导意见》                   | 指 | 《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》           |
| 《自律监管指引第 1 号》            | 指 | 《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第 1 号——规范运作》 |
| 《公司章程》                   | 指 | 《上海凯赛生物技术股份有限公司章程》                |
| 股东会                      | 指 | 上海凯赛生物技术股份有限公司股东会                 |
| 薪酬与考核委员会                 | 指 | 上海凯赛生物技术股份有限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                           |
| 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、人民币万元                        |

注：本计划草案中若出现合计数与各加数之和尾数不符的情况，系四舍五入所致，下同。

## 一、员工持股计划的目的

公司依据《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引第 1 号》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定，制定了本计划草案，目的在于完善员工、股东的利益共享和风险共担机制，提高员工的凝聚力和公司竞争力，调动员工的积极性和创造性，促进公司长期、持续、健康发展。

## 二、员工持股计划的基本原则

### （一）依法合规原则

本员工持股计划严格按照法律、行政法规的规定履行程序，真实、准确、完整、及时地实施信息披露。任何人不得利用员工持股计划进行内幕交易、操纵证券市场等证券欺诈行为。

### （二）自愿参与原则

本员工持股计划遵循公司自主决定，员工自愿参加，公司不以摊派、强行分配等方式强制员工参加本员工持股计划。

### （三）风险自担原则

本员工持股计划参与者盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等。

## 三、员工持股计划的参加对象、确定标准及持有人情况

### （一）员工持股计划参加对象及确定标准

本员工持股计划的参加对象系根据《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引第 1 号》和中国证监会、上海证券交易所等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定，并结合实际情况确定。

本员工持股计划首次授予部分的参加对象应符合以下标准之一：

- 1、公司董事（不含独立董事，下同）、高级管理人员；
- 2、公司中层管理人员；
- 3、公司技术（业务）骨干。

除本员工持股计划另有约定外，所有参加对象必须在参与本员工持股计划时以及本员工持股计划的存续期内与公司签署劳动/劳务/聘用合同。

### （二）员工持股计划的持有人情况

本员工持股计划初始设立时持有人总人数不超过 155 人（不含预留份额），其中董事、高级管理人员共 6 人。

本员工持股计划以“份”作为持有份额单位，每份份额为 1.00 元，本次员工持股计划的总份额为 3,318.90 万份。本员工持股计划持有人具体持有份额根据员工实际缴款情况确定。

本员工持股计划初始设立时，参加对象及拟持有份额的情况如下：

| 序号                             | 姓名  | 职务           | 拟持有份额<br>上限<br>(万份) | 拟持有份额上限<br>对应的标的股票<br>数量 (万股) | 拟持有份额占<br>本员工持股计<br>划比例 (%) |
|--------------------------------|-----|--------------|---------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| 1                              | 杨晨  | 董事、副总裁、首席运营官 | 536.13              | 21.00                         | 16.15%                      |
| 2                              | 左骏  | 副总裁          |                     |                               |                             |
| 3                              | 陈持平 | 副总裁          |                     |                               |                             |
| 4                              | 曾原  | 副总裁          |                     |                               |                             |
| 5                              | 杨文颖 | 财务总监         |                     |                               |                             |
| 6                              | 刘嘉雨 | 职工董事         |                     |                               |                             |
| 公司中层管理人员、技术（业务）骨干<br>（不超过149人） |     |              | 2,399.82            | 94.00                         | 72.31%                      |
| 首次授予部分合计（不超过155人）              |     |              | 2,935.95            | 115.00                        | 88.46%                      |
| 预留份额                           |     |              | 382.95              | 15.00                         | 11.54%                      |
| 合计                             |     |              | 3,318.90            | 130.00                        | 100.00%                     |

注 1：本员工持股计划的最终参加员工人数、名单以及持有人具体持有份额根据员工实际认购情况确定。

注 2：公司全部有效的员工持股计划所持有的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 10%，单个持有人所持有的员工持股计划份额所对应的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 1%。

在本员工持股计划所持有的标的股票过户至本员工持股计划名下之前，若参加对象出现放弃认购、未按获授份额足额缴纳或未按期缴纳认购资金的情形，则均视为自动放弃认购权利，由董事会或董事会薪酬与考核委员会或本计划授权的管理委员会将该部分权益份额重新分配给符合条件的其他员工或将相关份额放入预留份额中。本员工持股计划最终参加人员以及持有人具体持有份额根据实际认购情况确定。

为满足公司可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才，本员工持股计划拟预留 15.00 万股作为预留份额，占本员工持股计划股票总数的 11.54%，预留份额将用于激励公司未来新引入人才、对公司发展做出突出贡献的团队或个人。

预留份额待确定持有人后再行受让并将相应标的股票非交易过户至本员工持股计划专用账户。预留份额在被授予前不享有与本持股计划持有人相关的表决权，不计入持有人会议中可行使表决权份额的基数。预留份额的分配方案（该方案包括但不限于确定持有人等）由管理委员会在存续期内一次性或分批次予以确定。若本员工持股计划存续期届满且预留份额仍未完全分配，则由管理委员会决定剩余份额及对应公司标的股票的处置事宜。

参加本员工持股计划的公司董事、高级管理人员合计获授份额占本员工持股计划总份额的比例不超过 30%。

### （三）参加对象的核实

公司聘请的律师将对参加对象的资格等情况是否符合《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引第 1 号》等相关法律法规、《公司章程》以及本员工持股计划的相关规定出具法律意见书。

## 四、员工持股计划的股票来源、资金来源、购买价格和规模

### （一）员工持股计划的股票来源

本员工持股计划的股份来源为公司回购专用账户的凯赛生物 A 股普通股股份。本员工持股计划涉及的标的股票规模不超过 130.00 万股，约占本员工持股计划草案公布时公司股本总额 72,128.9794 万股的 0.18%。本员工持股计划草案获得公司股东会批准后，将通过非交易过户等法律法规允许的方式获得公司回购专用证券账户所持有的公司股票。

公司回购专用账户回购股份的情况如下：

公司于 2022 年 3 月 29 日召开第一届第二十九次董事会会议，审议通过了《关于以集中竞价交易方式回购公司股份的方案》，公司拟使用超募资金通过集中竞价交易方式回购公司已发行的部分人民币普通股（A 股），回购的股份将在未来适宜时机用于员工持股计划或股权激励，回购价格不超过人民币 180 元/股（含），回购资金总额不低于人民币 8,000.00 万元（含），不超过人民币 15,000.00 万元（含）。本次回购公司股份实施期限为自董事会审议通过本次回购方案之日起 12 个月内。公司于 2022 年 12 月 1 日发布《上海凯赛生物技术股份有限公司关于股份回购实施结果的公告》，截至 2022 年 11 月 30 日，公司完成本次回购，已实际回购公司股份 1,133,035 股，占公司总股本 583,278,195 股的比例为

0.1943%，回购成交的最高价为 103.29 元/股，最低价为 66.22 元/股，回购均价为 83.47 元/股，支付的资金总额为人民币 94,573,991.41 元（不含印花税、交易佣金等交易费用）。

公司于 2023 年 8 月 24 日召开第二届第十三次董事会会议，审议通过了《关于以集中竞价交易方式回购公司股份的方案》，公司拟使用超募资金及自有资金通过集中竞价交易方式回购公司已发行的部分人民币普通股（A 股），回购的股份将在未来适宜时机用于员工持股计划或股权激励，回购价格不超过人民币 93 元/股（含），回购资金总额不低于人民币 5,000.00 万元（含），不超过人民币 10,000.00 万元（含）。本次回购公司股份实施期限为自董事会审议通过本次回购方案之日起 12 个月内。公司于 2024 年 8 月 16 日发布《上海凯赛生物技术股份有限公司关于股份回购实施结果暨股份变动的公告》，截至本公告披露之日，公司完成本次回购，已实际回购公司股份 977,764 股，占公司总股本 583,378,039 股的比例为 0.17%，回购成交的最高价为 57.37 元/股，最低价为 36.40 元/股，回购均价为 51.57 元/股，支付的资金总额为人民币 50,425,754.38 元（不含印花税、交易佣金等交易费用）。

本员工持股计划所涉及的标的股票系来源于上述回购方案回购的股份或公司未来新制定回购方案而回购的公司股份。

## （二）员工持股计划的资金来源

本员工持股计划拟参加对象认购员工持股计划份额的资金来源为员工合法薪酬、自筹资金和法律、行政法规允许的其他方式。

## （三）员工持股计划的购买价格

### 1、购买价格

本员工持股计划购买公司回购专用账户内标的股票的价格为 25.53 元/股。

### 2、购买价格的确定方法

本员工持股计划购买公司回购专用账户内标的股票的价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本员工持股计划草案公布前 1 个交易日公司股票交易均价的 50%；

（2）本员工持股计划草案公布前 20、60、120 个交易日公司股票交易均价之一的 50%。

本员工持股计划向持有人授出首次及预留权益份额所对应标的股票的价格均同前述购买价格。

### 3、购买价格的调整方法

在本员工持股计划草案公告日至本员工持股计划标的股票过户至本员工持股计划名下前，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股或派息等事宜，公司董事会可决定是否对该购买价格做相应的调整。若公司董事会决定调整购买价格的，则调整方法如下：

（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： $P_0$  为调整前的购买价格； $n$  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； $P$  为调整后的购买价格。

（2）配股

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

其中： $P_0$  为调整前的购买价格； $P_1$  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股份公司总股本的比例）； $P$  为调整后的购买价格。

（3）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： $P_0$  为调整前的购买价格； $n$  为缩股比例； $P$  为调整后的购买价格。

（4）派息

$$P=P_0 - V$$

其中： $P_0$  为调整前的购买价格； $V$  为每股的派息额； $P$  为调整后的购买价格。经派息调整后， $P$  仍须大于 1。

### （四）员工持股计划的股票规模

本员工持股计划涉及的标的股票规模不超过 130.00 万股，约占本员工持股计划草案公布时公司股本总额 72,128.9794 万股的 0.18%。具体持股数量以员工实际出资缴款情况确定，公司将根据要求及时履行信息披露义务。

本员工持股计划实施后，公司全部有效的员工持股计划所持有的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10%，单个持有人所持有的员工持股计划份额所对应的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 1%。前述标的股票总数不包括持有人在首次公开发行股票上市前获得的股份、通过二级市场自行购买及通过股权激励计划获得的股份。

五、员工持股计划的存续期、持股期限、锁定期及解锁安排

（一）员工持股计划的存续期

1、本员工持股计划的存续期为 48 个月，自公司公告首次授予部分所对应标的股票过户至本员工持股计划名下之日起计算。存续期届满且未展期的，本员工持股计划自行终止。

2、本员工持股计划的存续期届满前，经出席持有人会议的持有人所持 2/3 以上份额同意后，本员工持股计划的存续期可以延长。

3、公司应当在本员工持股计划存续期限届满前六个月披露提示性公告，说明本员工持股计划所持有的标的股票数量。

4、本员工持股计划将严格遵守市场交易规则，遵守中国证监会、上交所关于股票买卖相关规定，在下列期间不得买卖公司股票：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，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）自可能对本公司证券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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；

（4）中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

若相关法律、行政法规、部门规章、监管规则、政策性文件等发生变更，员工持股计划的交易限制自动适用变更后的相关规定。

（二）员工持股计划的持股期限

本员工持股计划的持股期限不低于 12 个月，自公司公告首次授予部分所对应标的股票过户至本员工持股计划名下时起算。

（三）员工持股计划的锁定期

本员工持股计划首次及预留授予部分所获标的股票，自公司公告本批次所对应标的股票过户至本员工持股计划名下之日起 12 个月且满足本员工持股计划约定的解锁条件后按照以下时间点及比例予以解锁，具体安排如下：

| 批次    | 解锁时点                                   | 解锁比例 |
|-------|----------------------------------------|------|
| 第一批解锁 | 自公司公告本批次所对应标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 12 个月 | 50%  |
| 第二批解锁 | 自公司公告本批次所对应标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 24 个月 | 50%  |

本员工持股计划所取得标的股票，因公司发生送股、资本公积金转增股本等情形所衍生取得的股票将一并锁定，该等股票亦应遵守本员工持股计划持股期限的要求及股份锁定安排。

（四）员工持股计划的解锁安排

为体现激励与约束对等，兼顾激励效果和公司股东利益，充分调动和激发员工的主观能动性和工作积极性，本员工持股计划设定公司层面业绩考核目标、部门层面绩效考核指标和个人层面绩效考核指标，以达到公司层面业绩考核目标、部门层面绩效考核指标及个人层面绩效考核指标作为本员工持股计划权益解锁的条件。

1、公司层面业绩考核

本员工持股计划首次及预留授予部分将 2025 年至 2026 年两个会计年度作为业绩考核年度，每个会计年度考核一次，各年度公司层面业绩考核指标如下：

| 解锁期    | 对应考核年度 | 以对应考核年度的前三年公司营业收入平均值为基数，考核营业收入增长率（A） |         | 以 2024 年度聚酰胺及复材销售量为基数，考核聚酰胺及复材销售量增长率（B） |         | 考核公司当年度已形成销售的新产品数量（C） |         |
|--------|--------|--------------------------------------|---------|-----------------------------------------|---------|-----------------------|---------|
|        |        | 目标值（Am）                              | 触发值（An） | 目标值（Bm）                                 | 触发值（Bn） | 目标值（Cm）               | 触发值（Cn） |
| 第一个解锁期 | 2025   | 25%                                  | 15%     | 50%                                     | 30%     | 2 个                   | 1 个     |
| 第二个解锁期 | 2026   | 25%                                  | 15%     | 200%                                    | 100%    | 2 个                   | 1 个     |

按照以上业绩考核目标，各解锁期公司层面解锁比例与相应解锁期业绩考核指标的实际完成情况相挂钩，公司层面解锁比例确定方法如下：

| 对应考核年度实际完成的指标       | 考核指标完成情况                                       | 指标对应系数      |
|---------------------|------------------------------------------------|-------------|
| 公司营业收入增长率（A）        | $A \geq A_m$<br>且对应考核年度营业收入不低于公司上一年度营业收入       | $X_1=100\%$ |
|                     | $A_m > A \geq A_n$<br>且对应考核年度营业收入不低于公司上一年度营业收入 | $X_1=80\%$  |
|                     | $A < A_n$                                      | $X=0\%$     |
| 公司聚酰胺及复材销售量增长率（B）   | $B \geq B_m$                                   | $X_2=100\%$ |
|                     | $B_m > B \geq B_n$                             | $X_2=80\%$  |
|                     | $B < B_n$                                      | $X_2=0\%$   |
| 公司当年度已形成销售的新产品数量（C） | $C \geq C_m$<br>且对应考核年度公司单个新产品销售额不低于 1,000 万元  | $X_3=100\%$ |

| 对应考核年度实际完成的指标 | 考核指标完成情况                                                       | 指标对应系数     |
|---------------|----------------------------------------------------------------|------------|
|               | $C_m > C \geq C_n$<br>且对应考核年度公司单个新产品销售额不低于 1,000 万元            | $X_3=80\%$ |
|               | $C < C_n$                                                      | $X_3=0\%$  |
| 公司层面解锁比例（X）   | $X=MAX\left(X_1,X_2,X_3\right)$ ，即取 $X_1$ 、 $X_2$ 、 $X_3$ 的孰高值 |            |

注 1：上述“营业收入”以会计师事务所经审计的合并报表为准；

注 2：上述“聚酰胺及复材销售量”是指公司生物基聚酰胺树脂、改性树脂、连续纤维复合材料与制品的总销售量、“公司当年度已形成销售的新产品”是指公司除长链二元酸（DC10-DC18）、戊二胺及生物基聚酰胺 PA5X 树脂及其改性产品以外形成销售的新产品，且其对应考核年度单个新产品销售额不低于 1,000 万元，以上指标均以公司年度经审计数据为准。

若某一批次对应的公司层面业绩考核指标未达成或未完全达成，则相应的权益份额不得解锁并由管理委员会收回，收回价格为该权益份额所对应标的股票的原始出资金额，管理委员会根据董事会的授权对收回的相关权益进行处置。

2、部门层面绩效考核

在公司层面业绩考核目标达成的条件下，部门层面的考核根据公司现行的绩效考核相关制度实施，依据部门层面的考核结果确定部门层面解锁比例，每个会计年度考核一次，具体如下所示：

| 部门层面考核结果    | A    | B+  | B   | C 及以下 |
|-------------|------|-----|-----|-------|
| 部门层面解锁比例（Y） | 100% | 85% | 70% | 0     |

持有人因部门层面绩效考核不能解锁的权益份额由管理委员会收回，收回价格为该权益份额所对应标的股票的原始出资金额，管理委员会根据董事会的授权对收回的相关权益进行处置。

3、个人层面绩效考核

激励对象个人层面的考核根据公司现行的绩效考核相关制度实施，依据激励对象的考核结果确定其实际解锁的比例，每个会计年度考核一次，具体如下所示：

| 个人层面考核结果    | A    | B+  | B   | C 及以下 |
|-------------|------|-----|-----|-------|
| 个人层面解锁比例（Z） | 100% | 85% | 70% | 0     |

据此，持有人当年实际可解锁的权益份额=持有人当期员工持股计划标的股票权益份额数量×公司层面解锁比例（X）×部门层面解锁比例（Y）×个人层面解锁比例（Z）。

权益份额解锁后，由管理委员会负责出售对应标的股票，所获资金将在依法扣除相关税费后，按照持有人所持份额进行分配。

持有人因个人层面绩效考核不能解锁的权益份额由管理委员会收回，收回价格为该权益份额所对应标的股票的原始出资金额，管理委员会根据董事会的授权对收回的相关权益进行处置。

#### 4、考核指标的科学性和合理性说明

本员工持股计划的考核指标分为三个层面，分别为公司层面业绩考核、部门层面绩效考核、个人层面绩效考核。

本员工持股计划的公司层面业绩指标为营业收入增长率、聚酰胺及复材销售量增长率或公司当年度已形成销售的新产品数量。①营业收入指标是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业未来业务拓展趋势的重要标志。②生物基聚酰胺及复合材料作为公司继生物法长链二元酸之后的重要业务发展方向，其销量表现是衡量公司生物基聚酰胺及其复合材料市场竞争力和产业化能力的关键指标，反映新材料在下游应用领域的市场接受度和拓展速度。尤其近年来该产品受制于传统供应链依赖、新产品推广节奏及下游产业链建设进度等因素，销量尚未达到预期水平，以此为指标有助于强化管理层和员工在产品应用开发、客户拓展及产业链协同方面的投入，从而加快生物基聚酰胺板块业务的打开。③公司业务一直以研发创新为基础。公司自 2003 年起率先实现生物法长链二元酸的工业化生产，成功替代国外化学法产品，成为工信部认定的制造业单项冠军。此后，公司不断推进新工艺与新品种的研发，如 2022 年实现生物法癸二酸的商业化生产，并在 2025 年上半年显著提升其产线开工率，带动整体营收增长。此外，自 2006 年起开展戊二胺研发，历经多年攻关，最终实现产业化，并以此为基础拓展出 PA56、PA510、PA5T 等系列生物基聚酰胺产品，进一步开发出连续纤维增强热塑性复合材料，为公司打开新的增长空间。因此，公司将“当年已形成销售的新产品数量”作为衡量公司持续创新能力与技术成果转化效率的核心指标，不仅契合公司以研发驱动发展的核心理念，也有助于激励团队在技术创新与市场落地之间建立更紧密的联系，有助于公司长期发展和市场竞争力提升。

本员工持股计划与 2022 年限制性股票激励计划存在重叠考核年度（即 2025 年），针对重叠考核年度，本员工持股计划设置的营业收入指标低于前期激励计划的业绩考核目标，主要原因系公司 2022 年限制性股票激励计划所设置的营业收入增长目标具有较高挑战性，而公司目前所处的生物制造行业和整体市场环境

较前期激励计划制定时发生了较大变化，且未来政策存在一定不确定性。因此，结合 2022 年限制性股票激励计划业绩达成的实际情况（2023 年至 2024 年业绩均未达标），综合考虑所处行业的发展变化情况、公司在全球市场经营所面临的可能的宏观环境变化风险情况，公司认为若本期激励计划重叠考核年份仍沿用前期激励计划的业绩考核指标，难以达到预期的激励效果，亦与股权激励的初衷相悖，进而影响员工的积极性和公司的长期稳健发展。为充分落实核心人才激励机制，保持公司对核心人才的吸引力，公司综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况、公司未来的发展规划等相关因素，以及考核的可行性和激励效果，设定了本员工持股计划的公司层面业绩考核，具有合理性、可操作性，有助于促进公司市场竞争力的提升，激发核心人才的工作积极性与创造性。

除公司层面的业绩考核外，公司对所有持有人个人设置了严密的绩效考核体系，包含部门层面绩效考核和个人层面绩效考核，能够对持有人的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。

本员工持股计划是公司调动员工积极性、留住核心人才、保持公司竞争优势的重要举措。公司基于激励与约束对等的原则，针对参与本员工持股计划的员工，参考其岗位和工作要求，公司设置了公司层面业绩考核、部门层面绩效考核及个人层面绩效考核目标，将员工利益与公司利益、股东利益更加紧密地捆绑在一起。

## 六、所有根据员工持股计划收回份额的处置方式

管理委员会有权在不违反相关规定的前提下，根据董事会授权对所有根据本员工持股计划收回的相关权益份额进行处置，包括但不限于：

- （一）将收回的首次授予部分的相关份额放入预留份额；
- （二）将所有根据本员工持股计划收回的权益份额重新分配给符合条件的其他员工；
- （三）满足本员工持股计划持股期限的要求后，将收回的权益份额在二级市场售出；
- （四）提请公司董事会回购注销该权益份额所对应的标的股票，或用于后期员工持股计划、股权激励计划；
- （五）其他法律、法规或规范性文件所允许的安排。

## 七、存续期内公司融资时持股计划的参与方式

本员工持股计划存续期内，公司以配股、增发、可转债等方式融资时，由管理委员会商议是否参与融资及资金的解决方案，并提交持有人会议审议。

## 八、员工持股计划所持股份对应股东权利的情况

本员工持股计划存续期内，持有人会议授权管理委员会代表全体持有人暨员工持股计划行使本员工持股计划所持股份对应的股东权利，包括但不限于公司股东大会的出席、提案、表决等的安排，以及参加公司现金分红、债券兑息、送股、转增股份、配股和配售债券等权利。

本员工持股计划在股东会审议公司与参与本员工持股计划的公司董事、高级管理人员等的交易相关提案时应进行回避表决。

## 九、员工持股计划的变更、终止及持有人权益的处置

### （一）员工持股计划的变更

在本员工持股计划的存续期内，员工持股计划的变更须经出席持有人会议的持有人所持 2/3 以上份额同意，并提交公司董事会审议后提交股东会审议通过后方可实施。

### （二）员工持股计划的终止

1、本员工持股计划存续期届满后如未展期则自行终止。

2、本员工持股计划锁定期满后，存续期内，本员工持股计划所持有的公司股票出售完毕或满足相关要求后完成其他股票处置，且员工持股计划项下货币资产（如有）已全部清算、分配完毕后，本员工持股计划可提前终止。

3、除前述情形外，本员工持股计划若需提前终止的，须经出席持有人会议的持有人所持 2/3 以上份额同意，并提交公司董事会后提交股东会审议通过后方可实施。

### （三）员工持股计划股份权益的处置办法

1、存续期内，除法律、行政法规、部门规章另有规定，持有人所持有的员工持股计划份额或权益不得用于抵押、质押、用于担保、偿还债务或作其他类似处置。

2、存续期内，持有人所持有的员工持股计划份额或权益未经管理委员会同意不得转让，未经同意擅自转让的，该转让行为无效。

3、如本员工持股计划无其他规定，或相关法律无明确要求，发生本员工持股计划中所规定的需由管理委员会收回的相关权益份额的情形后，管理委员会有权及时收回相关权益，并按照本员工持股计划相关规定对收回权益进行处置。若管理委员会在二级市场售出相应标的股票，返还持有人所对应标的股票的原始出资金额仍存在收益的，收益归公司所有。

4、存续期内，持有人所持有的本员工持股计划份额处置办法如下：

（1）持有人职务变更

①存续期内，持有人因岗位调动而发生职务变更，若职务变更后仍在公司内任职的，其持有的员工持股计划权益不作变更，管理委员会有权要求持有人按变更职务后的考核要求进行考核。

②若持有人因担任独立董事或其他因组织调动不能持有本员工持股计划的职务，由管理委员会取消该持有人参与员工持股计划的资格，并收回持有人届时持有的未解锁份额，收回价格为该份额所对应标的股票的原始出资金额。

③持有人因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，由管理委员会取消该持有人参与员工持股计划的资格，并收回持有人届时持有的未解锁份额，收回价格为该份额所对应标的股票的原始出资金额。若情节严重，公司可就其因此遭受的损失按照有关法律法规的规定向持有人进行追偿。

（2）持有人非负面异动

发生以下情形的，自情况发生之日起，由管理委员会取消该持有人参与本员工持股计划的资格，并收回持有人届时持有的尚未解锁的权益份额，收回价格为该份额所对应的标的股票的原始出资金额。

①劳动/劳务/聘用合同未到期，双方协议解除或终止劳动/劳务/聘用合同的；

②劳动/劳务/聘用合同未到期，持有人非因违反法律、法规、公司规章制度、职业道德、劳动纪律、失职或渎职等而被公司解除劳动/劳务/聘用关系的；

③激励对象主动提出辞职并经公司同意的；

④劳动/劳务/聘用合同到期后，一方不再续签劳动/劳务/聘用合同的；

⑤管理委员会认定的其他非负面异动情形。

（3）持有人负面异动

发生以下情形的，自情况发生之日起，由管理委员会取消该持有人参与本员工持股计划的资格，并收回持有人届时持有的尚未分配份额（包括但不限于尚未

解锁的权益份额以及已解锁但尚未分配的权益份额），收回价格为该份额所对应的标的股票的原始出资金额。若情节严重，公司可就其因此遭受的损失按照有关法律法规的规定向持有人进行追偿。

①持有人违反国家有关法律、行政法规或《公司章程》的规定，给公司造成重大经济损失；

②持有人因犯罪行为被依法追究刑事责任；

③持有人因违反公司规章制度、职业道德、劳动纪律、失职或渎职、泄露公司机密、违反竞业限制承诺等行为而被公司解除劳动/劳务/聘用关系的；

④持有人未经公司同意擅自离职；

⑤管理委员会认定的其他负面异动情形。

#### （4）持有人退休

①持有人退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的，其所获授员工持股计划份额不作变更。发生本款所述情形后，持有人无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入解锁条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍作为解锁条件之一。

②持有人退休后不再在公司继续任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的，自持有人退休之日起，由管理委员会取消该持有人参与本员工持股计划的资格，并收回持有人届时持有的尚未解锁的权益份额，收回价格为该份额所对应的标的股票的原始出资金额。

#### （5）持有人丧失劳动能力

①持有人因执行职务丧失劳动能力导致无法胜任工作与公司终止劳动/劳务/聘用关系的，其持有的本员工持股计划权益不作变更，其个人层面绩效考核不再作为解锁条件。

②持有人非因执行职务丧失劳动能力导致无法胜任工作与公司终止劳动/劳务/聘用关系的，锁定期届满且已完成解锁条件的份额由持有人享有，不作变动。锁定期尚未届满的份额由管理委员会收回，收回价格为未解锁的份额所对应的标的股票的原始出资金额。

#### （6）持有人身故

①持有人因执行职务身故，其持有的本员工持股计划份额将由其继承人代为持有，并按照其身故前的计划执行，其个人层面绩效考核不再作为解锁条件。

②持有人非因执行职务身故，由管理委员会取消该持有人参与本员工持股计

划的资格，锁定期届满且已完成解锁条件的份额由继承人继承并享有；锁定期尚未届满的份额由管理委员会收回，收回价格为未解锁的份额所对应的标的股票的原始出资金额。

（7）其他未说明的情况由管理委员会认定，并确定其处理方式。

5、在锁定期内，持有人不得要求对员工持股计划的权益进行分配，但管理委员会认为考核年度业绩考核无法达标而提前收回本员工持股计划份额的除外。锁定期届满后、存续期内，由管理委员根据本员工持股计划的相关规定进行分配。

6、在锁定期内，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利等情形时，本员工持股计划因持有公司股份而新取得的股份一并锁定，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股票的解锁期与相对应股票相同。

7、在存续期内，公司发生派息时，员工持股计划因持有公司股份而获得的现金股利计入员工持股计划货币性资产，由管理委员会决定是否进行分配。

8、持有人按照本员工持股计划设置的相关规定完成标的股票权益解锁后，由管理委员会根据市场情况择机出售对应批次标的股票，收益按持有人持有比例依法扣除相关税费后（含个人所得税）进行分配或满足相关要求后完成其他股票处置。如存在剩余未解锁或收回未分配的标的股票，也将统一由管理委员会根据市场情况择机进行出售，对应收益（含分红）归公司所有。

9、公司实施本员工持股计划的财务、会计处理及其税收等问题，按有关财务制度、会计准则、税务制度规定执行，员工因员工持股计划实施而需缴纳的相关税费由员工个人自行承担。

10、如发生其他未约定事项，持有人所持本员工持股计划的权益的处置方式由管理委员会确定，但应当经董事会审议的除外。

## 十、员工持股计划的管理模式

员工持股计划设立后将采用自行管理模式。

股东会是公司的最高权力机构，负责审核批准本员工持股计划；公司董事会及其下设的薪酬与考核委员会负责拟定和修改本计划，并在股东会授权范围内办理本次员工持股计划的其他相关事宜。

持有人会议是本员工持股计划的内部最高管理权力机构，持有人会议由本员工持股计划全体持有人组成。持有人会议选举产生管理委员会，授权管理委员会作为管理方，负责本员工持股计划的日常管理事宜。

### （一）持有人

参加对象认购员工持股计划份额的，成为本员工持股计划的持有人。每份员工持股计划份额具有同等的合法权益。

#### 1、持有人的权利如下：

- （1）参加持有人会议并表决；
- （2）按份额比例享有本员工持股计划的权益；
- （3）对本员工持股计划的管理进行监督，提出建议或质询；
- （4）相关法律法规或本员工持股计划规定的持有人的其他权利。

#### 2、持有人的义务如下：

- （1）存续期内，除本员工持股计划另有规定或管理委员会批准外，持有人不得转让其持有本计划的份额；
- （2）按认购份额承担员工持股计划的风险；
- （3）按持有份额承担员工持股计划符合解锁条件、股票抛售时的法定股票交易税费，并自行承担因参与员工持股计划，以及员工持股计划符合解锁条件、股票抛售后，依国家以及其他相关法律、法规所规定的税收；
- （4）遵守生效的持有人会议决议及管理委员会会议决议；
- （5）遵守相关法律法规和本员工持股计划及《员工持股计划管理办法》的规定，并承担相应义务。

### （二）持有人会议

持有人会议是员工持股计划的内部最高管理权力机构。所有持有人均有权利参加持有人会议。持有人可以亲自出席持有人会议并表决，也可以委托代理人代为出席并表决。持有人及其代理人出席持有人会议的差旅费用、食宿费用等，均由持有人自行承担。

#### 1、以下事项需要召开持有人会议进行审议：

- （1）选举、罢免管理委员会委员；
- （2）本员工持股计划的变更、终止、存续期的延长；
- （3）本员工持股计划存续期内，公司以配股、增发、可转债等方式融资时，由管理委员会提交持有人会议审议是否参与融资及资金解决方案；
- （4）授权管理委员会进行员工持股计划的日常管理，包括但不限于依据本员工持股计划相关规定决定持有人的资格取消以及被取消资格持有人所持份额的处置事项，确认可解锁的权益份额，收回未解锁的权益份额，再分配尚未授出

的权益份额；

（5）授权管理委员会行使本员工持股计划所持股份对应股东权利；

（6）授权管理委员会负责本员工持股计划所持标的股票的出售、清算和财产分配；

（7）其他管理委员会认为需要召开持有人会议审议的事项；

（8）相关法律、法规、规章或规范性文件规定的持有人会议可以行使的其他职权。

2、首次持有人会议由公司董事会秘书或者指定人员负责召集和主持，其后持有人会议由管理委员会负责召集，由管理委员会主任主持。管理委员会主任不能履行职务时，由其指派一名管理委员会委员负责主持。

3、召开持有人会议，管理委员会应提前 1 日将书面会议通知通过直接送达、邮寄、传真、电子邮件或者其他方式，提交给全体持有人。书面会议通知应当至少包括以下内容：

（1）会议的时间、地点；

（2）会议的召开方式；

（3）拟审议的事项（会议提案）；

（4）会议召集人和主持人、临时会议的提议人及其书面提议；

（5）会议表决所必需的会议材料；

（6）持有人应当亲自出席或者委托其他持有人代为出席会议的要求；

（7）联系人和联系方式；

（8）发出通知的日期。

如遇紧急情况，可以通过口头方式通知召开持有人会议。口头方式通知至少应包括上述第（1）至（3）项内容以及因情况紧急需要尽快召开持有人会议的说明。

#### 4、持有人会议的表决程序

（1）每项提案经过充分讨论后，主持人应当适时提请与会持有人进行表决。主持人也可决定在会议全部提案讨论完毕后一并提请与会持有人进行表决，表决方式为书面表决。

（2）本员工持股计划的持有人按其持有的份额享有表决权。

（3）持有人的表决意向分为同意、反对和弃权。与会持有人应当从上述意向中选择其一，未做选择或者同时选择两个以上意向的，视为弃权；中途离开会

场不回而未做选择的，视为弃权。未填、错填、字迹无法辨认的表决票或未投的表决票均视为弃权。持有人在会议主持人宣布表决结果后或者规定的表决时限结束后进行表决的，其表决情况不予统计。

（4）会议主持人应当当场宣布现场表决统计结果。每项议案如经出席持有人会议的持有人所持超过 50% 份额同意后则视为表决通过（《员工持股计划管理办法》约定或相关法律法规要求需 2/3 以上份额同意的除外），形成持有人会议的有效决议。预留份额在被授予前，不具备与持有人相关的表决权，不计入可行使表决权份额的基数。

（5）持有人会议决议需报公司董事会、股东会审议的，须按照《公司章程》的规定提交公司董事会、股东会审议。

（6）会议主持人负责安排人员对持有人会议做好记录。

5、单独或合计持有本员工持股计划 10% 以上份额的持有人可以提议召开持有人会议。

### （三）管理委员会

1、员工持股计划设管理委员会，对员工持股计划进行日常管理，代表持有人行使股东权利。管理委员会成员由全体持有人会议选举产生。管理委员会成员发生变动时，由全体持有人会议重新选举，经出席持有人会议的持有人（或代理人）所持有效表决权的 1/2 以上通过。

2、管理委员会由 3 名委员组成，设管理委员会主任 1 人。管理委员会主任由管理委员会以全体委员的过半数选举产生。管理委员会委员的任期为员工持股计划的存续期。

3、管理委员会委员应当遵守法律、行政法规和《员工持股计划管理办法》的规定，对员工持股计划负有下列忠实义务：

（1）不得利用职权收受贿赂或者其他非法收入，不得侵占员工持股计划的财产；

（2）不得挪用员工持股计划资金；

（3）未经管理委员会同意，不得将员工持股计划资产或者资金以其个人名义或者其他个人名义开立账户存储；

（4）未经持有人会议同意，不得将员工持股计划资金借贷给他人或者以员工持股计划财产为他人提供担保；

（5）不得利用其职权损害员工持股计划利益；

（6）法律、行政法规、部门规章及《员工持股计划管理办法》规定的其他义务。

管理委员会委员违反忠实义务给员工持股计划造成损失的，应当承担赔偿责任。

#### 4、管理委员会行使以下职责：

（1）负责召集持有人会议，执行持有人会议的决议；

（2）代表全体持有人对本员工持股计划进行日常管理，包括但不限于依据本员工持股计划相关规定决定持有人的资格取消以及被取消资格持有人所持份额的处置事项，确认可解锁的权益份额，收回未解锁的权益份额，再分配尚未授出的权益份额；

（3）办理本员工持股计划份额认购事宜；

（4）按照本员工持股计划规定审议确定预留份额、放弃认购份额、因考核未达标、个人异动等原因而收回的份额等的分配/再分配方案；

（5）管理本员工持股计划的证券账户、资金账户及其他相关账户；

（6）代表全体持有人行使本员工持股计划所持股份对应股东权利；

（7）管理本员工持股计划资产及利益分配，负责本员工持股计划所持标的股票的出售、清算和财产分配，前述财产分配包括但不限于向持有人分配现金、相关法律法规所允许的其他股票处置；

（8）商议、制定及执行本员工持股计划存续期内参与公司增发、配股或发行可转换债券等再融资事宜的方案；

（9）决策本员工持股计划存续期内除上述事项外的特殊事项；

（10）代表或委托公司代表本员工持股计划签署相关文件；

（11）持有人会议授权的其他职责；

（12）本员工持股计划草案及相关法律法规约定的其他应由管理委员会履行的职责。

#### 5、管理委员会主任行使下列职权：

（1）主持持有人会议和召集、主持管理委员会会议；

（2）督促、检查持有人会议、管理委员会决议的执行；

（3）管理委员会授予的其他职权。

6、管理委员会不定期召开会议，由管理委员会主任召集，于会议召开前 1 日通知全体管理委员会委员。全体管理委员会委员对表决事项一致同意的可以以

通讯方式召开和表决。

经管理委员会各委员同意，可豁免上述通知时限。情况紧急，需要尽快召开管理委员会紧急会议的，可以随时通过电话或者其他口头方式发出会议通知，但召集人应当在会议上作出说明。

7、管理委员会委员可以提议召开管理委员会临时会议。管理委员会主任应当自接到提议后 5 日内，召集和主持管理委员会会议。

8、管理委员会会议应有过半数的管理委员会委员出席方可举行。管理委员会作出决议，必须经全体管理委员会委员的过半数通过。管理委员会决议的表决，实行一人一票。

9、管理委员会决议表决方式为记名投票表决。管理委员会会议在保障管理委员会委员充分表达意见的前提下，可以用传真方式进行并作出决议，并由参会管理委员会委员签字。

10、管理委员会会议，应由管理委员会委员本人出席；管理委员会委员因故不能出席的，可以书面委托其他管理委员会委员代为出席，委托书中应载明代理人的姓名、代理事项、授权范围和有效期限，并由委托人签名或盖章。代为出席会议的管理委员会委员应当在授权范围内行使管理委员会委员的权利。管理委员会委员未出席管理委员会会议，亦未委托代表出席的，视为放弃在该次会议上的投票权。

11、管理委员会应当对会议所议事项的决定形成会议记录，出席会议的管理委员会委员应当在会议记录上签名。

#### **（四）股东会授权董事会事项**

股东会授权董事会在有关法律、法规及规范性文件规定的范围内全权办理员工持股计划的相关具体事宜，包括但不限于以下事项：

- 1、授权董事会实施本员工持股计划；
- 2、授权董事会办理本员工持股计划的设立、变更和终止，包括但不限于按照本员工持股计划的约定取消本计划持有人的资格、增加持有人、持有人份额变动、已身故持有人的继承事宜，提前终止本员工持股计划及本员工持股计划终止后的清算事宜；
- 3、授权董事会对本员工持股计划的存续期延长和提前终止作出决定；
- 4、授权董事会根据需要办理回购注销相关事宜；
- 5、授权董事会办理本员工持股计划所购买股票的过户、锁定和解锁、回购

或出售以及本员工持股计划权益分配的全部事宜；

6、授权董事会对本员工持股计划草案作出解释；

7、授权董事会变更本员工持股计划的参加对象及确定标准；

8、授权董事会签署与本员工持股计划相关的合同及协议文件；

9、若相关法律、法规、政策发生调整或应证监会、交易所监管要求，授权董事会根据前述情况对本员工持股计划进行相应修改和完善；

10、授权董事会办理本员工持股计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东会行使的权利除外。

上述授权自公司股东会审议通过本员工持股计划之日起至本员工持股计划实施完毕之日内有效。

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、本员工持股计划或《公司章程》有明确规定需由董事会决议通过的事项外，本员工持股计划约定的有关事项可由董事会授权其他适当机构（包括但不限于本员工持股计划管理委员会）或人士依据本次员工持股计划约定行使，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。

#### （五）员工持股计划的风险防范及隔离措施

1、员工持股计划的资产独立于公司的固有财产。公司不得侵占、挪用员工持股计划资产或以其它任何形式将员工持股计划资产与公司固有资产混同。

2、本员工持股计划方案以及相应的《员工持股计划管理办法》对管理委员会的权利和义务进行了明确的约定，风险防范和隔离措施充分。

3、管理委员会根据法律、行政法规、部门规章、规范性文件及证券监管机构和本员工持股计划的规定，管理员工持股计划资产，并维护员工持股计划持有人的合法权益，确保员工持股计划的资产安全，避免产生公司其他股东与员工持股计划持有人之间潜在的利益冲突。

### 十一、员工持股计划的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》的规定：完成等待期内的服务或达到规定业绩条件才可行权的换取职工服务的以权益结算的股份支付，在等待期内的每个资产负债表日，应当以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照权益工具授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

假设本员工持股计划于 2025 年 10 月中旬将首次授予部分标的股票 115.00 万股授予本员工持股计划的参加对象，以 2025 年 9 月 29 日公司股票收盘价格（51.56 元/股）进行预测算，预计本员工持股计划首次授予部分股份支付费用摊销情况测算如下：

单位：万元

| 股份支付费用合计 | 2025 年 | 2026 年   | 2027 年 |
|----------|--------|----------|--------|
| 2,993.45 | 467.73 | 1,933.27 | 592.45 |

注：上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

上述测算部分不包含预留份额，预留份额授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计，本次员工持股计划股份支付费用的摊销将对有效期内各年度净利润有所影响，但同时本员工持股计划实施后，将进一步提升公司员工的积极性，从而提高经营效率，为公司经营业绩和内在价值的长期提升带来积极促进作用。

十二、其他重要事项

- （一）公司实施本员工持股计划所涉及的财务、会计处理及其税收等事项，按照国家相关法律、法规及公司有关规定执行。
- （二）公司董事会与股东会审议通过本员工持股计划不构成公司对员工劳动/劳务/聘用期限的承诺，公司与持有人的劳动/劳务/聘用关系仍按公司与持有人签订的劳动/劳务/聘用合同执行。
- （三）本员工持股计划的解释权属于公司董事会，经公司股东会审议通过后生效。
- （四）在本员工持股计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引第 1 号》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中有关规定发生了变化，则本员工持股计划按照届时的有关规定执行。

上海凯赛生物技术股份有限公司董事会  
2025 年 9 月 30 日