



**上海雪榕生物科技股份有限公司
2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法**

2026年2月

为了进一步健全上海雪榕生物科技股份有限公司（以下简称“公司”）长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心业务人员和骨干员工的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，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年限制性股票激励计划。

为保证公司2026年限制性股票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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本考核办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

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

本办法适用于2026年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心业务人员和骨干员工。

四、考核机构

- (一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。
- (二) 公司人力资源管理中心负责具体实施考核工作。人力资源管理中心对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。
- (三) 公司人力资源管理中心、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) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划的归属考核年度为2026-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为限制性股票的归属条件之一。

本激励计划授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1. 以 2025 年营业收入为基数, 2026 年营业收入增长率不低于 10%; 2. 以 2025 年净利润为基数, 2026 年净利润增长率不低于 10%
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1. 以 2025 年营业收入为基数, 2027 年营业收入增长率不低于 20%; 2. 以 2025 年净利润为基数, 2027 年净利润增长率不低于 30%

注：上述“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表中归属于上市公司股东扣除非经常性损益且剔除公司全部在有效期内的激励计划股份支付费用影响后的净利润为计算依据。

(二) 个人层面业绩考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

激励对象的绩效评价结果划分为良好、合格和不合格三个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面上一年度考核结果归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

个人层面上一年度考核结果	归属比例
良好	1.0
合格	0.6
不合格	0.0

六、考核结果的运用

(一) 若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，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) 若各年度公司层面业绩考核达标，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股票数量×个人层面归属比例。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。

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，不可递延至下一年度。

七、考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象每期限制性股票归属的前一会计年度。

(二) 考核次数

公司2026年限制性股票激励计划的考核年度为2026年-2027年两个会计年度。公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每个会计年度考核一次。

八、考核程序

公司人力资源管理中心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。

九、考核结果的反馈及应用

(一) 被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管或公司人力资源部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。

(二) 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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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。

(三) 考核结果作为限制性股票归属的依据。

十、考核结果归档

(一) 考核结束后，董秘办须保留绩效考核所有考核记录。

(二) 绩效考核结果作为保密资料归档保存。

十一、附则

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

(二) 本办法经公司股东会审议通过并自2026年限制性股票激励计划生效后

实施。

上海雪榕生物科技股份有限公司

董事会

2026年2月11日