



上海雪榕生物科技股份有限公司
2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

2017年7月

2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证上海雪榕生物科技股份有限公司（以下简称“公司”）限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，进一步建立、健全激励与约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司中层管理人员和核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，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，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》、《创业板信息披露业务备忘录第8号：股权激励计划》等有关法律、法规和《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

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而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

本办法适用于限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司中层管理人员、核心团队成员以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工。

四、考核机构

（一）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

1、业绩指标的选取与考核分数

财务业绩考核的指标主要包括：净利润增长率。

本计划授予的限制性股票，在解锁期的各会计年度中，分年度进行绩效考核并解锁，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。

2、本次授予限制性股票的各年度绩效考核目标

解锁期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个解锁期 预留的限制性股票第一个解除限售期	以2016年公司净利润为基数，2017年净利润增长率不低于30%；
首次授予的限制性股票第二个解锁期 预留的限制性股票第二个解除限售期	以2016年公司净利润为基数，2018年净利润增长率不低于45%；
首次授予的限制性股票第三个解锁期 预留的限制性股票第三个解除限售期	以2016年公司净利润为基数，2019年净利润增长率不低于60%；

注：以上净利润指标计算以未扣除激励成本前的净利润，且扣除非经常性损益后的合并报表中归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

（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。

个人层面上一年度考核结果	标准系数
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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

（二）若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

限制性股票激励计划期间每年度一次。

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）被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

（三）考核结果作为限制性股票解锁的依据。

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）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

上海雪榕生物科技科技股份有限公司

董事会

2017年7月12日