

重庆博腾制药科技股份有限公司

第二期限制性股票激励计划考核管理办法

为保证重庆博腾制药科技股份有限公司（以下简称“公司”）第二期限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司及子公司中高层管理人员和核心经营骨干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，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥限制性股票激励的作用，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，以实现限制性股票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

本办法适用于公司第二期限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，具体考核人员名单见《重庆博腾制药科技股份有限公司第二期限制性股票激励计划激励对象名单》。

四、考核机构及职责

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作，考核结果需经董事会和监事会审议通过。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。同时，公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠

性负责。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）个人层面绩效考核条件及各期可解锁的限制性股票数量的确定

1、个人层面绩效考核条件

公司薪酬与考核委员会负责根据公司绩效考核相关管理制度组织公司人力资源部对激励对象开展年度个人绩效考核工作。考核标准以公司颁布的绩效考核相关管理制度以及依照前述制度制定的员工年度个人绩效指标为准。员工年度个人绩效指标应当包括年度工作目标达成情况、岗位胜任能力等在内的非财务指标。

每个解锁期前，公司人力资源部应依照公司绩效考核相关管理制度确定激励对象上一年度的个人绩效考核结果 R（0 分至 5 分），并经公司董事会薪酬与考核委员会批准后提交公司董事会、公司监事会审议通过。激励对象每年度（2016 年度、2017 年度、2018 年度）的个人绩效考核结果 R 以经公司董事会、公司监事会审议通过后的结果为准。

以每年度的个人绩效考核结果 R 确定激励对象每年度（2016 年度、2017 年度、2018 年度）的个人解锁系数，具体方式如下：

该年度的考评结果R	$R \geq 3$	$3 > R \geq 2$	$2 > R$
该年度的个人解锁系数	1.0	0.8	0

2、激励对象各期可解锁的限制性股票数量的确定

激励对象在各解锁期内可解锁的限制性股票数量，应根据该激励对象在相应年度的个人解锁系数确定，具体计算公式如下：

激励对象在解锁期可解锁的限制性股票数量 = 该激励对象因本次股权激励计划所获得的限制性股票总数 × 解锁比例 × 对应年度该激励对象的个人解锁系数。

（二）公司层面业绩考核条件及限制性股票的解锁

1、首次授予的限制性股票及于 2016 年度完成授予的预留部分限制性股票的解锁安排及公司业绩考核条件如下：

解锁安排	考核目标
第一次解锁	➤ 以2015年营业收入为基数，公司2016年营业收入增长率不低于25%； ➤ 以2015年净利润为基数，公司2016年净利润增长率不低于25%；
第二次解锁	➤ 以2015年营业收入为基数，公司2017年营业收入增长率不低于50%； ➤ 以2015年净利润为基数，公司2017年净利润增长率不低于50%；
第三次解锁	➤ 以2015年营业收入为基数，公司2018年营业收入增长率不低于80%； ➤ 以2015年净利润为基数，公司2018年净利润增长率不低于80%；

2、于 2017 年度完成授予的预留部分的限制性股票的解锁安排及公司业绩考核条件如下：

解锁安排	考核目标
第一次解锁	➤ 以2015年营业收入为基数，公司2017年营业收入增长率不低于50%； ➤ 以2015年净利润为基数，公司2017年净利润增长率不低于50%；
第二次解锁	➤ 以2015年营业收入为基数，公司2018年营业收入增长率不低于80%； ➤ 以2015年净利润为基数，公司2018年净利润增长率不低于80%；

上述“营业收入”是指经审计的公司合并利润表中的“营业总收入”；“净利润”是指经审计的公司合并利润表中的“归属于母公司的扣除非经常性损益的净利润”。

限制性股票锁定期内，各年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

由本次股权激励计划产生的激励成本将在公司管理费用中列支。

若当期解锁条件未达成，则公司按照本计划的规定回购当年度可解锁部分限制性股票并注销。

六、考核期间

限制性股票解锁的前一会计年度。

七、考核次数

第二期限制性股票激励计划有效期内每年度一次。

八、解锁实施

公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解锁资格及解锁数量，且经董事会和监事会审议通过。

九、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。

十、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，公司人力资源部应当在考核结束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，可在接到考核结果的五个工作日内向公司人力资源部提出申诉，人力资源部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。

十一、考核结果归档

（一）考核结束后，公司人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

（二）为保证绩效激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存。

十二、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起生效。

重庆博腾制药科技股份有限公司董事会

2016年3月10日