

湖南方盛制药股份有限公司

限制性股票激励计划（草案修订案）

实施考核管理办法

为促进湖南方盛制药股份有限公司（以下称“公司”）建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，完善公司法人治理结构，充分调动公司激励对象的积极性与创造性，提高经营效率，保持公司良好的可持续发展态势，保证公司限制性股票激励计划的实施，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》等法律、法规、规范性文件及《湖南方盛制药股份有限公司章程》、《湖南方盛制药股份有限公司限制性股票激励计划（草案修订案）》（以下称“本计划”）的规定，特制定《湖南方盛制药股份有限公司限制性股票激励计划（草案修订案）实施考核管理办法》（以下称“本办法”）。

一、总则

（一）考核目的

进一步完善公司治理结构，建立和完善责、权、利相一致的激励与约束机制，保证公司限制性股票激励计划的顺利实施，激发管理团队和核心员工的积极性和创造性，确保公司经营目标和发展战略的实现，促进公司的长期可持续发展。

（二）考核原则

参照公司绩效管理办法，坚持公开、公平、公正的考核评价原则，坚持公司整体绩效目标与个人绩效目标相结合的原则，坚持个人工作业绩与工作态度相结合的原则，坚持业绩结果导向。

（三）考核对象

本办法适用的激励对象包括公司实施本计划时在公司任职

的公司部分董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员等。

（四）获得股权激励的基本条件

1、股权激励的激励对象原则上限于公司董事、高级管理人员以及对公司整体业绩和持续发展有直接影响的公司及子公司核心技术（业务）人员和管理骨干。

2、公司监事和独立董事不得成为激励对象。

3、任一激励对象不能同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划。

4、持股 5% 以上的主要股东或实际控制人原则上不得成为激励对象。除非经股东大会表决通过，且股东大会对该事项进行投票表决时，关联股东必须回避表决。

二、考核组织

1、公司董事会负责制定与修订本办法。

2、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

3、公司董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核工作。

4、公司人力资源部、财务部负责考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

三、考核期间

本激励计划的有效期为 60 个月，自限制性股票授予之日起至所有限制性股票解锁或回购注销完毕之日止。在有效期内，限制性股票分四次解锁，每一次对应的考核期间如下：

解锁安排	考核期间
------	------

第一次解锁	2016 年度
第二次解锁	2017 年度
第三次解锁	2018 年度
第四次解锁	2019 年度

四、考核指标、方法及标准

第一步：公司业绩考核

以公司本次激励计划解锁的业绩指标设定公司层面的业绩考核指标，以 2015 年净利润为基数，2016 年、2017、2018、2019 年的净利润较 2015 年增长比例分别不低于 15%、35%、60%、85%。本办法中所指净利润或计算过程中所需使用的净利润指标均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计算依据。

公司业绩完成与否，是能否解锁的基本条件，也是能否继续实施下述个人考核的前提，即“一票否决”。

第二步：激励对象个人绩效考核

1、公司每年制定或修正每个岗位的绩效考核指标，并根据每个绩效考核指标的重要性确定其权重及目标值。

2、公司每年对绩效考核指标完成情况进行考核，并得出每个人的绩效考核结果。

3、考评等级分为优秀、良好、合格、不合格四档。

考评等级如下：

考评等级	定义
优秀	充分达成本职工作之效率及效果
良好	工作表现符合本职所需
合格	工作表现低于一般水平
不合格	不适任现职

五、考核结果应用

考核结果与限制性股票解锁比例的对应关系如下：

考评等级	可解锁比例
优秀	100%
良好	80%
合格	60%
不合格	0

考核等级为“优秀、良好”的激励对象可按照《激励计划（草案修订案）》的相关规定对该解锁期内所获授的全部权益申请解锁，考核等级为“合格、不合格”的激励对象全部或部分未能解锁的权益，由公司按回购价格回购注销。

六、考核程序

1、每一考核年度初，董事会薪酬与考核委员会与公司人力资源部、财务部等相关职能部门，根据公司年度确定的关键性工作和任务，确定各经营单位的“工作目标”，各经营单位将工作目标分解，形成激励对象业绩考核指标。

2、根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象若需要调整年初制定的业绩考核指标，须经直接上级审核后批准。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、各经营单位负责所辖激励对象的绩效考核评价，根据激励对象自评、上级评定及绩效目标的完成情况，得出激励对象的考评结果，报人力资源部备案。

5、人力资源部审核各单位对激励对象的考评结果，形成绩效考核报告，提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划解

锁实施的依据。

七、考核结果管理

- 1、董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效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。
- 3、考评主体应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会薪酬与考核委员会将取消考评主体资格。

八、附则

- 1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法自股权激励计划经公司股东大会审议通过之日起开始实施。

湖南方盛制药股份有限公司

董事会

2016年5月9日