

浙江九洲药业股份有限公司

2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江九洲药业股份有限公司（以下简称“公司”）2017年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，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）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》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，特制定本考核办法。

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，保证公司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

本办法适用于参与公司2017年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核；

2、人力资源部、财务部等相关部门负责考核的实施和执行，包括相关考核数据信息的搜集和提供、激励对象考核分数的计算和考核结果的材料汇总等；

3、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划以净利润增长率为公司业绩考核指标，分年度进行绩效考核，以达到公司年度业绩考核的目标作为激励对象解除限售的必要条件，各期授予限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

解除限售安排	解除限售条件
第一个解除限售期	以 2016 年度经审计的净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 50%；
第二个解除限售期	以 2016 年度经审计的净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 100%；
第三个解除限售期	以 2016 年度经审计的净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 200%。

注：“净利润”指标是以激励成本摊销前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同。

公司未满足上述业绩考核目标的，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。

2、激励对象个人层面业绩考核要求

（1）考核内容

以激励对象考核年度内完成的工作业绩情况进行评定。考核内容根据岗位的不同有所不同，包括但不限于产量、销量、存货周转等指标。

（2）考核方法

考核指标根据被考核人员与考核人员共同确定的年度工作业绩目标的完成情况确定分值。

（3）考核结果分布与应用

根据考核结果，激励对象的个人绩效差异被细分为四个考核等级，具体如下：

考核等级	优秀	良好	一般	不合格
考核档位	A	B	C	D

其中，考核等级在一般及以上的，激励对象可按照激励计划的相关规定对该解除限售期内的限制性股票申请解除限售，否则其对应的限售性股票作废，由公司统一回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票激励计划实施期间每年度一次。

七、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。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，被考核对象的直接主管应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知该考核对象。

如果该考核对象对自己的考核结果有异议，可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或等级。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、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。

浙江九洲药业股份有限公司

董事会

2017年5月27日