

# 江苏康缘药业股份有限公司

## 2017 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为了进一步建立、健全江苏康缘药业股份有限公司（以下简称“公司”）长效激励机制，激励公司销售规模稳定增长，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心销售人员及其他骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则。根据《公司法》、《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，特制定本考核办法。

### 一、考核目的

股票期权激励计划实施考核办法是针对公司在实施股票期权激励期限内设定的各项激励条件进行的有效考核，从而确定被激励对象是否完成激励指标，达到激励条件，其考核目标为：

（一）通过对公司激励对象的业绩、工作能力、态度等工作绩效的正确评价，建立和完善公司激励对象绩效评价体系 and 激励约束机制，促进激励对象诚信勤勉地工作；

（二）进一步调动高层管理团队和核心骨干等人员的工作激情与工作积极性，提升管理效率与经营绩效，实现公司和全体股东利益最大化；

（三）进一步完善公司的薪酬体系，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，平衡公司的短期目标与长期目标，充分调动激励对象的主动性、积极性和创造性，提升公司凝聚力，实现股东、公司和激励对象利益的一致，促进公司持续、健康、发展。

### 二、考核原则

（一）公平、公开、公正的原则；

（二）严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行客观评价原则；

(三) 实现股票期权激励与本人工作业绩、行为表现紧密结合原则；绩效考核既要注重工作业绩，又要考虑过程以及行为表现；考核目标设定须定性指标与定量指标相结合，长期指标与短期指标兼顾。

### 三、考核对象

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象。

### 四、考核组织职责权限

(一) 由董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

(二) 由公司人力资源中心等部门负责考核工作的具体实施工作；

(三) 公司人力资源中心、财务管理中心等相关部门负责相关考核数据信息的搜集和提供，并对数据信息的真实性和可靠性负责；

(四) 监事会负责对激励对象名单予以核实；

(五) 董事会负责本办法的审批。

### 五、考核方法与考核内容

本计划授予的股票期权，在 2017-2019 年的 3 个会计年度中，分年度对公司业绩指标和个人绩效指标进行考核，以达到考核目标作为激励对象当年度的行权条件：

#### (一) 公司层面考核

本激励计划授予股票期权的行权考核年度为 2017-2019 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

| 行权期    | 业绩考核目标                        |
|--------|-------------------------------|
| 第一个行权期 | 2017年相对于2016年的主营业务收入增长率不低于13% |
| 第二个行权期 | 2018年相对于2016年的主营业务收入增长率不低于30% |
| 第三个行权期 | 2019年相对于2016年的主营业务收入增长率不低于54% |

预留部分的股票期权各年度绩效考核目标如下表所示：

| 首次授予部分行权期 | 业绩考核目标 |
|-----------|--------|
|-----------|--------|

|        |                               |
|--------|-------------------------------|
| 第一个行权期 | 2018年相对于2016年的主营业务收入增长率不低于30% |
| 第二个行权期 | 2019年相对于2016年的主营业务收入增长率不低于54% |

注：上述净利润增长率指标以扣除非经常性损益的净利润为计算依据，净利润增长率已考虑股份支付的费用影响。

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行权的股票期权均不得行权，对应的股票期权由公司注销。

## （二）激励对象个人层面考核

激励对象个人层面的绩效考核按照公司相关规定组织实施。

激励对象实际可行权数量与其考核当年的个人绩效考核结果相挂钩。根据公司制定的考核办法，董事会薪酬考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评结果进行评级，并依照激励对象的考核结果确定其行权比例。若各年度公司层面业绩考核达标，则个人层面对应的行权情况如下：

个人绩效考核结果共有“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”共四档：

| 考核得分               | 考核结果 | 对应年度指标完成率             | 行权比例 |
|--------------------|------|-----------------------|------|
| 95-100分(含95分)      | 优秀   | 100%及以上               | 100% |
| 90-95分(含90分、不含95分) | 良好   | 95%-100%(含95%、不含100%) | 95%  |
| 85-90分(含85分、不含90分) | 合格   | 90%-95%(含90%、不含95%)   | 80%  |
|                    |      | 87%-90%(含87%、不含90%)   | 60%  |
| 85分以下              | 不合格  | 87%以下                 | 不予行权 |

根据公司制定的《绩效考核管理办法》，激励对象只有在上一年度考核中被评为“良好”“优秀”，才能全部行权当期激励权益；或者之上，才能全部行权当期激励权益；达到“良好”的行权当期激励权益的95%；达到“合格”的，根据对应年度指标完成率情况行权当期激励权益的80%或60%；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“不合格”，则公司将按照股权激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度。当期不能行权的股票期权由公司注销。

## （三）绩效考核期间：每期行权前一个会计年度。

（四）考核次数：本计划考核年度为2017-2019年三个会计年度，每年考核一次。

## 六、考核程序

每年度各激励对象的绩效考核由公司人力资源中心组织实施，并保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬考核委员会。

董事会薪酬考核委员会根据考核报告确定激励对象是否行权以及行权比例。

## 七、考核结果管理

### 1、激励对象和考核指标的管理

考核期内如激励对象职务平调或晋升，已获授的股票期权基数保持不变；如激励对象降职、免职或离职的，将取消该激励对象获授的股票期权行权资格。

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

### 2、考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬考核委员会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。

如激励对象对考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决，如无法沟通解决，激励对象可向董事会薪酬考核委员会提起申诉。由董事薪酬考核委员会对考核结果进行调查、整理调查记录、提出处理建议，并在 10 个工作日内决定该激励对象的最终考核结果。

### 3、考核结果归档

考核结束后，人力资源中心应保留绩效考核所有考核记录。考核结果作为保密资料归案保存。

## 八、附则

1、 本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、 本办法自公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后开始实施。

江苏康缘药业股份有限公司董事会

2017 年 6 月 12 日