
江苏恒瑞医药股份有限公司
2017 年度限制性股票激励计划
实施考核管理办法

2017 年 10 月

前言

江苏恒瑞医药股份有限公司（以下简称“公司”）为了为进一步建立和完善公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术人员、骨干业务人员和关键岗位人员（含控股子公司）的激励约束机制，充分调动其积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，促进公司持续、稳健、快速的发展，拟实施公司 2017 年度限制性股票激励。

为保证激励计划的顺利实施，公司根据《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》以及恒瑞医药《公司章程》等有关法律、法规的规定，并结合公司实际情况，制定本办法。

一、总则

1、考核目的

制定本办法的目的为对符合本次激励计划要求的激励对象进行有效考核，为本次激励计划执行过程中各限售期内限制性股票可否解除限售提供评价依据。

2、考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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。

3、考核范围

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象，具体包括以下几类：

- （1）公司董事（不包含独立董事）、高级管理人员；
- （2）中层管理人员、核心技术人员、骨干业务人员及关键岗位人员（含控股子公司）。

所有激励对象均已与公司或公司控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

二、考核组织职责权限

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作。
- 2、董事会薪酬与考核委员会指派职能部门人员组成考评委员会负责具体实施考核工作。
- 3、各部门负责人负责本部门的绩效考核工作，人力资源部负责监督与检查各部门绩效考核过程。
- 4、公司董事会负责本办法的审批。

三、考核体系

1、考核期间和次数

考核期间为激励对象在每次解除限售安排所对应的规定考核年度，即 2017 年度、2018 年度、2019 年度。考核实施次数为各考核年度各一次。

2、考核指标

（1）公司层面的业绩指标

首次授予限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核指标
第一次解除限售	以 2016 年净利润为基数，公司 2017 年实现的净利润较 2016 年增长率不低于 20%。
第二次解除限售	以 2016 年净利润为基数，公司 2018 年实现的净利润较 2016 年增长率不低于 42%。
第三次解除限售	以 2016 年净利润为基数，公司 2019 年实现的净利润较 2016 年增长率不低于 67%。

预留部分限制性股票的各年度业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核指标
第一次解除限售	以 2016 年净利润为基数，公司 2018 年实现的净利润较 2016 年增长率不低于 42%。
第二次解除限售	以 2016 年净利润为基数，公司 2019 年实现的净利润较 2016 年增长率不低于 67%。

本激励计划中所指净利润或计算过程中所使用的净利润指标均指以经审计的不扣除股权激励当期成本摊销的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

（2）激励对象的个人绩效考核

个人考核结果对应的解除限售比例规定具体如下：

个人绩效考核结果对应的分值	对应解除限售比例
90 分以上（含 90 分）	100%
80 分以上（含 80 分）-90 分	90%
70 分以上（含 70 分）-80 分	80%
60 分以上（含 60 分）-70 分	70%
60 分以下（不含 60 分）	0%

3、考核结果的应用

必须同时满足以下所有条件激励对象方可申请当年可解除限售比例的限制性股票全部或部分解除限售：

- （1）公司层面的业绩要求：公司业绩指标达标；
- （2）激励对象的个人绩效考核要求：绩效考核分值为 60 分以上。

4、考核程序

（1）各部门主管根据公司目标制定本部门年度目标、措施及计划、权重分配，填写各部门《激励对象绩效考核表》，经总经理审核后报董事会薪酬与考核委员会备案。

（2）公司人力资源部跟踪目标达成情况，汇总考核数据，形成年度考核报表，报薪酬与考核委员会备案并审核通过。

（3）在公司业绩达到股权激励计划设定的业绩指标时，个人绩效考核结果均为 60 分及以上的激励对象方可申请当年可解除限售比例的限制性股票全部或部分解除限售。解除限售数量为个人当期可解除限售比例与各年度对应的可解除限售数量的乘积。

5、考核结果管理

（1）考核指标和结果的修正

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

被考核人有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作组应在考核结束后五个工作日内向被考核人告知考核结果。

（3）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，档案保存三年。

四、附则

- 1、具体考核指标根据公司实际和工作变化可进一步细化和调整。
- 2、公司董事会负责制定与修订本办法。
- 3、公司董事会薪酬与考核委员会负责解释本办法。
- 4、本办法自公司股东大会审议通过之日起实施。

江苏恒瑞医药股份有限公司

2017 年 10 月 30 日