

仁和药业股份有限公司

首期股票期权激励计划绩效考核实施办法

第一章 总则

第一条 为保证仁和药业股份有限公司（以下简称“仁和药业”、“本公司”或“公司”）首期股票期权激励计划（以下简称“股票期权激励计划”或“激励计划”）的顺利实施，进一步健全公司激励与约束机制，完善公司法人治理结构，激励公司高级管理人员和核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，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（试行）》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》，特制订本办法。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开原则，严格按照本办法对考核对象的工作进行评价，实现股票期权奖励与考核对象的工作业绩、工作态度紧密结合，以提高公司管理绩效，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核对象

本办法所指的考核对象即激励计划中的激励对象，包括：

- （一）公司董事会成员（不包括独立董事）；
- （二）公司中、高级管理人员；
- （三）公司核心技术（业务）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工；

上述人员均在公司或公司控股子公司任职，为公司的发展和业绩做出了突出贡献，且均符合《中华人民共和国公司法》等法律、法规和《公司章程》有关任职资格的规定。

第二章 管理机构

第四条 公司股东大会是激励计划的最高决策机构，应履行以下职责：

- (一) 审批由公司董事会提交的激励计划；
- (二) 审批公司激励计划的重大修改、中止和终止；
- (三) 授权董事会办理有关激励计划的相关事宜；
- (四) 其他应由股东大会决定的事项。

第五条 公司董事会是激励计划的管理机构，在获得股东大会授权后，由董事会履行授予的相关权利。董事会应履行以下职责：

- (一) 审议薪酬与考核委员会拟订、修改的激励计划，报股东大会审批；
- (二) 审批薪酬与考核委员会拟订的年度激励实施方案，内容包括但不限于计划授予额度、激励对象资格、授予日、授予价格等；
- (三) 审议、批准薪酬与考核委员会拟订、修改的激励计划的相关配套的规章制度；
- (四) 听取薪酬与考核委员会关于激励计划实施情况的报告；
- (五) 股东大会授权董事会办理的有关激励计划相关事宜；
- (六) 其他应由董事会决定的事项。

第六条 薪酬与考核委员会是董事会下属机构，负责领导公司激励计划的实施。其应履行的职责如下：

- (一) 拟订、修改公司激励计划，提交董事会审议；
- (二) 拟订、修改公司与激励相关配套的规章制度，核实公司在股权激励计划实施过程中的授权是否合规、行权条件是否满足，并发表核实意见；
- (三) 拟订激励对象的年度考核实施方案，并对其进行年度绩效考核；
- (四) 负责对考核实施方案的执行情况进行监督；
- (五) 向董事会报告激励计划的执行情况；
- (六) 其他应由薪酬与考核委员会决定的事项。

第七条 公司监事会是激励计划的监督机构，负责监督公司激励计划的制订、修改、实施等。监事会应履行的职责如下：

(一)激励计划经董事会审议通过后,监事会应当对激励对象名单予以核实,并将核实情况在股东大会上予以说明;

(二)监督公司激励计划的实施,包括但不限于监督薪酬与考核委员会的组织管理工作、公司及员工绩效考核的评定及程序、激励计划执行程序等;

(三)在年度股东大会上报告激励计划监督过程中发现的问题。

第八条 考核职能机构

薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。薪酬与考核委员会下设的工作组(以下简称“薪酬与考核工作组”)负责考核工作的具体实施。

公司人力资源部、财务部等职能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。

第三章 考核指标

第九条 公司及个人绩效考核指标

激励对象每年度的股票期权行权资格根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一)公司层面考核内容:

本计划授予的股票期权分4个行权期行权,基期为2012年度,每一期行权的业绩条件如下:

1)净资产收益率指标:公司对激励对象设置公司业绩考核期,考核期自2013年起至2016年止;考核期内,公司每个考核年度的净资产收益率分别不低于18%。净资产收益率指标略低于公司2010年、2011年的实际业绩(2010年、2011年的净资产收益率分别为22.48%、29.87%),主要是因为2012年7月公司完成非公开发行股票募集资金净额3.59亿元(公司以前年度净资产较小),致使公司净资产大幅增加,净资产收益率大幅下降,而募投项目将在项目建设期逐步产生效益。

2)净利润指标:考核期内,根据每个考核年度的净利润指标的完成率,确定激励对象在各行权期可行权的股票期权数量。具体计算方法如下:

考核期	2013年	2014年	2015年	2016年
1、设净利润为X,各考核年度均以净利润额为考核基数				

预设最大值 (A)	3.30亿元	4.12亿元	5.15亿元	6.44亿元
2、设净利润为X, 各考核年度均以净利润额为考核基数				
预设最小值 (B)	3.20亿元	3.84亿元	4.61亿元	5.53亿元
3、考核指标 完成率	当 $X \geq A$, 为 100.00%	当 $A > X \geq B$ 时, 为 $50\% + (X-B) / (A-B) * 50\%$		当 $X < B$ 时, 为0.00%
各期行权数量		各期可行权数量 \times 考核期考核指标完成率		
对应的行权期	第一个行权期	第二个行权期	第三个行权期	第四个行权期

注1: 上述指标均以经审计的年度财务数据为依据。“净利润”指归属于上市公司股东扣除非经常损益的净利润, 加权平均净资产收益率以归属于上市公司股东扣除非经常损益的净利润作为计算依据。

注2: 如果公司发生增发新股、配股等再融资行为, 新增加的净资产及所对应的净利润应在其公告的募投项目达产后计入当年及以后年度的净资产收益率和净利润。

注3: 由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

注4: 净利润考核指标预设最大值(A)2013-2016年分别为3.30亿元、4.12亿元、5.15亿元和6.44亿元, 环比增长25%; 净利润考核指标预设最小值(B)2013-2016年分别为3.20亿元、3.84亿元、4.61亿元和5.53亿元, 环比增长20%。

注5: 公司净利润指标制定合理性的说明: (1) 公司前身为九江化纤股份有限公司, 2006年经证监会批准, 仁和集团对九江化纤采取“壳资分离、资产置换”方式实施了重大资产重组。几年来, 为了进一步规范公司法人治理, 履行重组承诺, 实现相关医药优质资产整合, 2009年采取非公开发行股票的方式收购江西康美医药保健品有限公司和江西药都仁和制药有限公司100%股权; 2010年收购了江西仁翔药业有限公司51%股权; 同年年底及2011年收购江西闪亮制药有限公司100%股权。公司2009、2010、2011年利润的高速增长主要来源于收购控股股东的关联资产引起的。(2) 经过十多年的苦心经营, 公司的主要产品赢得了较为稳定的客户群体, 占领了一定的市场份额。尤其是近几年来在各级政府和职能部门的大力支持下, 公司业绩更是突飞猛进, 净利润从2007年的3000多万元增长到2011年3亿多元, 取得了规范化的高速发展。但是随着收入和利润的基数扩大, 公司在未来几年继续保持如此高幅的增长速度更为困难, 公司将逐渐由成长型向稳定型过渡。此外, 公司的主要产品为非处方药OTC产品, 市场竞争非常激烈, 公司产品生产工艺也相对稳定成熟, 成本下降空间有限。这些都给公司未来的业绩增长构成了巨大的压力。因此, 根据国内同类行业、同等模式的企业经营状况来看, 公司从成长期过渡到稳定期后, 业绩能保持20%的增长速度已是非常可观。当然, 公司会进一步加大新产品的研发力度, 拓展产品市场渠道, 寻找利润增长点, 为股东获得更大的投资回报。(3) 从公司2012年1-9月经营情况来看, 由于公司部分产品受行业标准提高及行业内部负面新闻的影响(如: “毒胶囊”问题影响公司产品“可立克”、“清火

胶囊”、“正胃胶囊”等胶囊品种，“修改说明书”问题影响公司产品“优卡丹”，“含防腐剂”问题影响公司产品“闪亮滴眼液”），公司2012年业绩与上年同期相比，下滑已成定局。虽然公司自身产品不存在质量问题，但消费者的消费观念以及对产品的需求发生了改变，因此，公司部分产品转型、升级已迫在眉睫，这些都给带来成本和风险，也将对公司的业绩形成潜在影响。此外，近几年正是国内外经济异常严峻的时期，企业将同样受到宏观经济层面的影响。特别是随着国家医改的推进和医药政策的进一步调整，基本药物制度、医保覆盖将成为未来医药行业发展必然趋势，医药企业药品降价、行业运行标准提升将大幅降低制药企业盈利能力，因此，根据目前公司的实际状况，未来几年业绩保持20%以上增长，对公司管理层存在较大难度。综上所述，公司董事会认为，公司首期股权激励利润考核指标具有较强的科学性、公正性和挑战性。

（二）激励对象层面考核内容

在公司层面业绩考核达标的情况下，按激励对象上年度绩效考核合格的情况确定其行权的资格。具体的考核程序及考核内容见本办法第四章。

第四章 激励对象的考核办法

第十条 考核期间和次数

（一）考核期间

按照公司股票期权激励计划的有效期对激励对象进行分期考核。

（二）考核次数

激励计划期间每年度一次。经营年度结束后，在会计师事务所完成审计后一个月内，薪酬与激励委员会应完成股权激励对象的考核工作，并将考核结果以书面形式通知激励对象。

第十一条 考核内容与评分办法

（一）考核内容

- 1、工作态度、职业素质与工作影响力；
- 2、工作能力和团队精神；
- 3、工作业绩

（二）考核评分办法

首先，董事、公司高级管理人员由董事会考核，董事会认为应该激励的其他人员由公司总经理负责组织其考核，并将考核结果报公司董事会审定。

激励对象为非董事、高管的人员的，其评分由其直接上级、直接下级及相关人员进行，分值比例分别按直接上级 50%，直接下级与相关人员各按 25%的权重进行计算。

1、工作态度、职业素质与工作影响力（满分 20 分）：主要考核激励对象的工作主动性、责任感、职业素质和对周围员工及利益相关者的感染力；

2、工作能力和团队精神（满分 20 分）：主要考核激励对象的业务技术水平、重点考核其全局意识、组织意识及为公司做出贡献的意识等指标；

3、工作业绩（满分 60 分）：主要考核履行岗位职责情况，完成工作任务的数量、质量和效率。以公司和部门整体层面上的年度目标和年度重点工作目标作为主要考核要素。

（三）考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的超额工作，经薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过 5 分。

（四）工作期间因本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大或收受回扣、贪污等重大违纪行为应予减分 5 分以上，直至取消业绩分数。

第十二条 考核程序

公司采取岗位相关人员评定以及薪酬与考核工作组考核评定相结合的方法对考核对象进行综合考评。

（一）首先由薪酬与考核工作组对考核对象名单、身份、信息等进行确认，再提交监事会审核；

（二）考核对象的直接上级、直接下级及同级岗位相关人员根据本办法第十一条的规定对考核对象进行评分，并将结果汇总至薪酬与考核工作组；

（三）薪酬与考核工作组对各项考评结果进行核查并完成绩效考核报告，然后上报给薪酬与考核委员会审核。

第十三条 考核结果的应用

（一）考核结果等级分布

分数段	85分（含85） 以上	70（含70）~84	60（含60）~69	60分以下
等级	优秀	良好	合格	不合格

（二）考核结果的应用

- 1、激励对象上一年度考核结果达到合格以上才具备股票期权本年度的行权资格。
- 2、考核结果直接影响考核对象的年终奖励与职务变动。
- 3、考核结果为不合格的对象，公司将根据股票期权激励计划的有关规定，其相对应行权期所获授的可行权数量作废，由公司注销。

第十四条 考核结果管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，薪酬与考核委员会在审核确认激励对象最终的个人绩效表现时，应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果反馈

激励对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核工作组应在考核结束后应向被考核的激励对象通知考核结果。

（三）考核结果申诉

激励对象如对考核结果有异议，首先应通过与薪酬与考核工作组沟通来解决。如果不能妥善解决，激励对象可在收到通知后一周内向董事会提出申诉，由董事会裁决。

（四）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档，由人力资源部保存，保存期为五年。

第五章 附则

第十五条 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

第十六条 本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和规范性文件及公司章程的规定执行，本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规或规范性文件的规定相抵触的，应及时对本办法进行修订。

第十七条 本办法由公司董事会审议通过，自股东大会批准公司股权激励计划之日起开始实施。修改时亦同。

仁和药业股份有限公司董事会

二〇一三年一月二十二日