

海南双成药业股份有限公司

限制性股票激励计划考核管理办法

为保证海南双成药业股份有限公司（以下简称“公司”）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、中高层管理人员以及公司认定的核心业务（技术）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，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》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，特制定本办法。

一、考核原则

为保证公司战略目标的分解与落实，建立业绩提升的正反馈机制并与激励机制挂钩，促进员工业绩的改善，为员工激励、晋升、能力开发等提供依据。

二、考核对象

本办法适用于《海南双成药业股份有限公司限制性股票激励计划》所确定的激励对象。

三、职责权限

3.1 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

3.2 董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

3.3 公司人力资源部门、财务部门等相关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。

3.4 公司董事会负责本办法的审批。

四、考核体系内容

4.1 考核依据

4.1.1 公司层面考核要求

本激励计划的解锁考核年度为 2015-2017 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，达到下述业绩考核指标时，激励对象首次获授的限制性股票方可解锁：

解锁安排	业绩考核目标
第一次解锁	相比2014年，2015年净利润增长率不低于10%，营业收入增长率不低于15%

第二次解锁	相比2014年，2016年净利润增长率不低于20%，营业收入增长率不低于30%
第三次解锁	相比2014年，2017年净利润增长率不低于30%，营业收入增长率不低于45%

本激励计划预留限制性股票的考核年度为2016-2018年三个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁安排	业绩考核目标
第一次解锁	相比2014年，2016年净利润增长率不低于20%，营业收入增长率不低于30%
第二次解锁	相比2014年，2017年净利润增长率不低于30%，营业收入增长率不低于45%
第三次解锁	相比2014年，2018年净利润增长率不低于45%，营业收入增长率不低于60%

以上“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

在解锁期内，若公司当期达到业绩考核目标，激励对象可对当期的限制性股票申请解锁。未满足当期业绩考核目标的，所有激励对象考核当年可解锁的限制性股票均不得解锁，由公司回购注销。

4.1.2 激励对象个人层面考核要求

激励对象只有在上一年度达到公司业绩考核目标及个人绩效考核满足条件的前提下，才能解锁当期限限制性股票，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

激励对象个人绩效考评结果按照AA（卓越）、A（优秀）、B（良好）、C（待改进）、D（基本称职）、E（不合格）六个考核等级进行归类，并提交人力资源部备案。

考核分数	>105分	95~105分	88~95分	80~87分	60~79分	<60分
考核等级	AA	A	B	C	D	E
解锁系数	1	1	1	0.9	0.8	0

4.2 考核结果的应用

个人当年实际解锁额度=解锁系数×个人当年计划解锁额度。

考核结果为E级及以下的激励对象，公司将按激励计划的有关规定，当期计划解锁的限制性股票均不得解锁，由公司回购注销。

五、考核期间和次数

5.1 考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

5.2 考核次数

限制性股票激励计划期间年度每年度一次。

六、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。

七、考核结果的反馈及应用

7.1 激励对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应当在考核结束十五个工作日内向被考核者通知考核结果；

7.2 如激励对象对考核结果有异议，可在接到考核通知的十五个工作日内向公司人力资源部提出申诉，公司人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

7.3 考核结果作为限制性股票解锁的依据。

八、考核结果归档

绩效考核档案由公司人力资源部门负责，各考核人和公司人力资源部门应按部门逐人建立考核档案，包括各考核期被考核人的考核评定表、绩效面谈记录，考核得分汇总表及相关考核资料等，以备将来查询。

九、附则

9.1 本办法由公司董事会负责制订及解释；

9.2 本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

海南双成药业股份有限公司董事会

2014年12月5日