

潜江永安药业股份有限公司

2016 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

（2016 年 12 月）

为配合公司《2016 年限制性股票激励计划》的实施，根据相关法律、法规和规范性文件及《潜江永安药业股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

一、考核目的

进一步建立和完善公司激励约束机制，发挥股权激励的正向作用，将公司经营业绩与员工个人回报相结合，确保公司发展战略和经营目标的实现；对符合限制性股票激励计划要求的激励对象进行规范、透明的考核，为激励对象是否符合解除限售条件提供客观的评价依据。

二、考核原则

坚持公开、公正、公平和以“定量考核为主、定性考核为辅”的原则，对激励对象的工作业绩、工作能力及工作态度进行综合考评，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法的考核范围为本次限制性股票激励计划确定的激励对象，具体包括公司董事、高级管理人员、中基层管理人员和核心技术（业务）人员。

四、考核职责分工

1、公司董事会负责制定与修订本办法，并负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作及监督考核结果的执行情况。

2、公司人力资源部、计划财务部、审计部、董事会秘书办公室四部门在董事会的领导下组成工作小组，开展具体的考核工作：

人力资源部负责组织对激励对象的“定性指标”考评工作；

计划财务部负责提供与激励对象相关的“定量指标”；

审计部负责对激励对象考核分数的计算、考核结果的汇总；

董事会秘书办公室负责对所有材料进行复核；

最后由人力资源部向董事会提交所有激励对象的最终考评结果。

五、考核期间和次数

考核期间为激励对象申请解除限制性股票限售的上一个会计年度。本次股权激励计划的考核年度为 2016-2018 年三个会计年度，每年考核一次。

六、考核内容和标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2016-2018 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：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2013年-2015年扣除非经常损益后的净利润平均值为基数，2016年净利润增长率不低于60%；
第二个解除限售期	以2013年-2015年扣除非经常损益后的净利润平均值为基数，2017年净利润增长率不低于70%；
第三个解除限售期	以2013年-2015年扣除非经常损益后的净利润平均值为基数，2018年净利润增长率不低于80%。

上述“净利润”指标计算以未扣除本次及后续激励计划激励成本前的净利润，且指扣除非经常损益后的归属上市公司股东的净利润为计算依据。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核，按公司现行员工绩效考核制度的相关规定组织实施，对激励对象每个考核年度的综合考评结果进行评分，具体情况如下表所示：

个人年度绩效考核	合格及以上	不合格
标准系数	1.0	0

个人当年实际解除限售额度 = 标准系数 × 个人当年计划解除限售额度。

七、考核结果应用

1、若公司未满足某一年度公司层面业绩考核目标的，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，回购价格为授予价格。

2、若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度

=标准系数×个人当年计划解除限售额度。激励对象按照限制性股票激励计划规定的解除限售比例，根据考核结果确定的额度分批次解除限售；未能解除限售部分由公司按授予价格回购注销。

八、考核结果管理

1、公司董事会审议激励对象的最终考评结果，并做出决议。公司人力资源部在考核结束后十个工作日内将考核结果反馈至所有的激励对象。

2、如激励对象对考评结果持有异议，可在考核结果反馈之日起十日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考评结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会提出建议，由董事会裁决最终考评结果。

3、考核结果由董事会存档，并作为限制性股票解除限售实施的依据。

九、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

2、本办法自《2016年限制性股票激励计划》经公司股东大会审议通过并生效后开始实施。

潜江永安药业股份有限公司董事会

2016年12月9日