

常州千红生化制药股份有限公司

2017 年限制性股票激励计划实施考核办法

常州千红生化制药股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励约束机制，形成良好均衡的薪酬考核体系，增强公司高级管理人才及核心技术、业务、管理人员对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，确保公司业绩稳步提升及公司战略目标和经营目标的实现，制定了《常州千红生化制药股份有限公司 2017 年限制性股票激励计划》。为保证此次限制性股票激励计划顺利实施，现根据《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》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第一章 总 则

第一条 考核目的

制定本办法的目的是通过对公司高级管理人员及公司董事会认为需要进行激励的核心技术、业务、管理人员进行工作绩效的全面评估，保证公司股权激励计划的顺利进行，同时，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，以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。

第二条 考核原则

考核评价以公正、公开、公平为原则，严格按照本办法和考核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，从而提高公司管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）的高级管理人员及核心技术、业务、管理人员，详见同期披露的《千红制药:2017 年限制性股票激励计划激励对象名单》。

第四条 考核工具

公司采用《年度目标责任考核合同书》对所有激励对象进行考核，结合公司股权激励计划业绩指标，基于相关岗位与相应职责，形成考核周期内需要完成的工作任务和预定达成的业绩目标的书面约定。

第二章 考核组织管理机构与考核程序

第五条 考核机构

- 1、公司董事会负责制订和修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 3、公司人力资源部负责激励对象考核结果的数据整理收集，递交公司董事会薪酬与考核委员会对考核结果进行审核。
- 4、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并作出决议。

第六条 考核程序

- 1、每一考核年度年初，公司薪酬与考核委员会与公司人力资源部、财务部等相关职能部门，根据公司年度规划等内容，组织确定激励对象当年的年度考核指标，作为年度考核的依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。
- 2、公司人力资源部、财务部等相关部门在考核年度末负责相关数据的收集与提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 3、公司人力资源部等相关部门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，负责激励对象考核对象的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。
- 4、公司薪酬与考核委员会对本次限制性股票股权激励对象的绩效考核报告进行审议并作出决议。
- 5、公司人力资源部将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起三个工作日向人力资源部提起申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确定存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果由董事会办公室存档，作为股权激励计划解除限售实施的依据。

第三章 考核内容

第七条 考核指标及标准

公司此次激励计划的解除限售考核年度为 2017 年-2020 年。本激励计划的考核包括公司层面考核和激励对象层面考核。激励对象已获授的限制性股票权益能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定，必须同时满足公司层面和激励对象层面考核要求，方可按比例解除限售。

(一) 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 2017 年-2020 年四个会计年度，分阶段进行绩效考核，第一阶段为 2017-2019 年，第二阶段为 2017-2020 年，各年度公司层面业绩考核目标及解锁比例如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	公司层面考核指标	解锁比例
第一个解除限售期	自首次授予登记完成之日起 30 个月后的首个交易日起至授予日起 42 个月内的最后一个交易日当日止。	以 2016 年母公司的净利润为基数，2017-2019 年度母公司净利润累计增长率不低于 45%；	50%
第二个解除限售期	自首次授予登记完成之日起 42 个月后的首个交易日起至授予日起 54 个月内的最后一个交易日当日止。	以 2016 年母公司的净利润为基数，2017-2020 年度母公司净利润累计增长率不低于 60%。	50%

注：1、表中所指净利润或计算过程中所需使用的净利润指标均以激励成本摊销前扣除非经常性损益后母公司的净利润为计算依据。

2、2017-2019 年母公司净利润累计增长率= $(\sum_{2017-2019} \text{母公司净利润} - 2016 \text{年母公司净利润} \times 3) \div 2016 \text{年母公司净利润} \times 100\%$

2017-2020 年母公司净利润累计增长率= $(\sum_{2017-2020} \text{母公司净利润} - 2016 \text{年母公司净利润} \times 4) \div 2016 \text{年母公司净利润} \times 100\%$

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。

(二) 个人层面绩效考核要求

1、本次股权激励解除限售个人层面考核年度为 2017 年-2020 年四个会计年度，分阶段按以下方式进行绩效考核，激励对象层面的考核等级依据考核评分结果共分为 A、B、C 三个等级，各等级对应的当期解除限售比例如下表所示：

等级	分数区间	当期解除限售比例
A良好	$S \geq 80$ 分	100%
B达标	$60 \text{分} \leq S < 80 \text{分}$	按考核期内绩效考核得分计算
C未达标	$S < 60 \text{分}$	0

2、第一阶段解除限售个人绩效考核以激励对象 2017、2018、2019 三个年度的年度绩效得分为依据，具体作如下规定：

(1) 激励对象如在考核期内任一年度考核等级均为 A 级 ($S \geq 80$ 分) 且未违反激励对象与公司签订的《限制性股票授予协议书》，当期解除限售比例为 100%，个人当期实际解除限售额度即为个人当期计划解除限售额度；

(2) 激励对象如在考核期内任一年度考核等级出现 C 级 ($S < 60$ 分)，当期解除限售比例为 0，个人当期实际解除限售额度为 0，未能解除限售的限制性股票将由公司以回购价格回购并注销。

(3) 激励对象如在考核期内年度考核等级均在 B 级 ($60 \text{分} \leq S < 80 \text{分}$) 或以上且出现 B 级，且未违反激励对象与公司签订的《限制性股票授予协议书》，当期解除限售比例按考核期内平均得分计算，即：

个人当期实际解除限售额度 = 个人当期计划解除限售额度 \times 该考核期平均年度得分 \div 100

3、第二阶段解除限售个人绩效考核以激励对象 2020 年度的年度绩效得分为考核依据，具体作如下规定：

(1) 激励对象如在考核期内为 A 级 ($S \geq 80$ 分) 且未违反激励对象与公司签订的《限制性股票授予协议书》，当期解除限售比例即为 100%，个人当期实际解除限售额度即为个人当期计划解除限售额度；

(2) 激励对象如在考核期内考核等级为 C 级 ($S < 60$ 分)，当期解除限售比例为 0，个人当期实际解除限售额度为 0，未能解除限售的限制性股票将由公司以回购价格回购并注销。

(3) 激励对象如在考核期内年度考核等级为 B 级 ($60 \text{分} \leq S < 80 \text{分}$)，且未违反激励对象与公司签订的《限制性股票授予协议书》，当期解除限售比例按 2020 年度绩效考核得分计算。

即：个人当期实际解除限售额度 = 个人当期计划解除限售额度 \times 年度绩效考核得分 \div 100

4、因个人考核结果而产生的个人当期计划解除限售额度和个人当期实际解除限售额度之间的差额不可递延，将由公司以回购价格回购并注销。若公司层面的考核指标完成且激励对象未违反与公司签订的《限制性股票授予协议书》，激励对象当期可解除限售的限制性股票根据其激励对象层面的考核结果按比例解除限售；反之，若公司层面的考核指标未完成，无论激励对象层面的考核是否达标，均不可解除限售。未能解除限售的限制性股票将由公司以回购价格回购并注销。

第四章 考核结果的管理

第八条 考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限为十年，对于超出保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不得涂改，若需重新修改或重新纪录，须当事人签字确认。

3、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将给与警告，情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

第五章 附则

第九条 本办法由董事会负责制订、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。

第十条 本办法经公司股东大会审议通过并自《公司 2017 年限制性股票激励计划》生效后实施。

常州千红生化制药股份有限公司

董事会

2017 年 8 月 22 日