

证券简称：润都股份

证券代码：002923



珠海润都制药股份有限公司  
2019 年限制性股票激励计划  
实施考核管理办法

二〇一九年二月二十八日

## 珠海润都制药股份有限公司

### 2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

珠海润都制药股份有限公司（以下简称“润都股份”、“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长效激励机制和约束机制，吸引和留住优秀人才，更好地调动人员的主动性、积极性和创造性，提升团队凝聚力和核心竞争力，确保公司发展战略规划目标达成，实现股东权益最大化，按照收益与贡献对等的原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《珠海润都制药股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的规定，公司制定了《珠海润都制药股份有限公司 2019 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”、“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等相关法律法规、规范性文件以及公司章程、股权激励计划的相关规定，结合公司实际情况，特制定本考核管理办法。

## 第一章 总则

### 一、考核目的

通过考核管理办法的实施，以强化公司股权激励计划的执行力，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标达成，同时引导激励对象提升工作能力，达成工作绩效，科学、公正地评价员工的绩效和贡献，为股权激励计划的执行提供客观、全面的评价依据，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

（一）公开、公正、公平：考核方案公开透明，考核过程公正客观，考核结果公平有效。

(二) 指标设置科学明晰：考核指标依据公司未来发展战略和行业状况设定，并与激励对象进行充分沟通确认，尽可能地进行量化和细化，确保其科学性和合理性。

(三) 关注公司整体利益：股权激励考核坚持公司业绩目标、部门绩效目标与个人绩效目标相结合的原则，只有在公司业绩目标实现、部门绩效目标达成且个人业绩考核合格之后，激励对象方可解除限售。

### 三、考核对象

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员，公司与子公司核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的、对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他关键岗位员工，不包括独立董事、监事，以及单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女，也不包括如下人员：

- (一) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- (二) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- (三) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- (四) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- (五) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (六) 中国证监会认定的其他情形。

所有激励对象必须在本激励计划的考核期内于公司或子公司任职并已签署劳动合同或劳务合同，本激励计划有特别规定的除外。

## 第二章 考核组织管理机构

### 四、考核机构

(一) 公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

(二) 公司及子公司各级人力资源、财务等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性、完整性和可靠性负责。

(三) 子公司激励对象的考核评价工作由其所在子公司人力资源部门在公司人力资源主管部门的指导下具体组织执行，经所在子公司总经理审核后形成绩效考核报告，并

上报公司人力资源主管部门审核、备案。

(四)公司人力资源部组织财务管理等相关部门在公司董事会薪酬考核委员会的指导下负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总,并在此基础上形成绩效考核报告呈报薪酬考核委员会。

(五)公司董事会薪酬考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

## 五、考核程序

(一)每一考核年度根据公司年度经营计划,由公司与考核对象沟通后制定考核对象和所在部门年度绩效目标。

(二)考核年度结束后,公司各级人力资源部门组织对激励对象进行个人绩效考核、部门绩效考核与公司业绩目标考核,形成考核数据并呈报公司人力资源主管部门。

(三)人力资源主管部门形成绩效考核报告,呈报公司董事会薪酬考核委员会审批,并保存考核结果。

(四)公司根据前述考核结果确定各激励对象的考核得分,以此作为限制性股票解除限售的依据。

## 六、考核期间及次数

(一)考核期间

限制性股票激励计划考核年度分别为 2019、2020、2021 年。

(二)考核次数

限制性股票激励计划解除限售考核周期为每年度一次。

# 第三章 考核内容

## 七、考核评价指标及标准

所授限制性股票实行分期解除限售,并按年度对公司业绩指标、激励对象所在部门绩效目标及个人绩效目标进行考核,以三个层面考核结果作为激励对象限制性股票解除限售的条件。

(一)公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2019-2021 年会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,以达

到业绩考核目标作为激励对象当年度解除限售的条件之一。

首次授予限制性股票的各年度公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	首次授予限制性股票的业绩考核目标
首次授予的限制性股份 第一个解除限售期	以 2018 年净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 15%
首次授予的限制性股份 第二个解除限售期	以 2018 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 32%
首次授予的限制性股份 第三个解除限售期	以 2018 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 52%

预留部分限制性股票的各年度公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	预留授予限制性股票的业绩考核目标
预留授予的限制性股份 第一个解除限售期	以 2018 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 32%
预留授予的限制性股份 第二个解除限售期	以 2018 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 52%

注：“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，并剔除本次及其它股权激励计划中股份支付费用影响的金额作为计算依据。

在解除限售期内，如未达成公司业绩考核指标，则所有激励对象对应当期计划解除限售的全部限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销；如达成公司业绩考核指标，则激励对象对应当期计划解除限售的限制性股票是否可以全部或部分解除限售，取决于激励对象所在部门绩效及个人绩效的考核结果。

## （二）激励对象所在部门层面及个人层面绩效考核要求

激励对象所在部门及个人的考核周期为一个完整的会计年度。

部门和个人绩效考核等级与绩效考核系数及可解除限售比例对应关系如下表所示：

绩效考核等级	A：优	B：良	C：合格	D：不合格
部门绩效考核系数	1	1	0.7	0
个人绩效考核系数	1	1	1	0
当期可解除限售比例	100%	100%	70%	0

激励对象个人当期实际可解除限售数量=当期计划解除限售数量×激励对象所在部门绩效考核系数×激励对象个人绩效考核系数。

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象所在部门及个人绩效考核结果同时为“合格”及以上等级，根据上述公式，公司可按照本激励计划的相关规定，对该解除限售期内计划解除限售的全部或部分限制性股票进行解除限售；若激励对象所在部门及个人绩效考核结果有一项为“不合格”，则其该解除限售期内计划解除限售的全部限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

## 第四章 考核结果的应用和管理

### 八、考核结果的应用

(一)部门绩效及个人绩效考核等级为合格以上作为限制性股票激励计划的解除限售依据，薪酬考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象对应当期的限制性股票解除限售数量。

(二)考核结果为不合格的激励对象，公司将按激励计划的有关规定，回购并注销本期全部不得解除限售的限制性股票。

### 九、考核结果的管理与反馈

#### (一)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，本激励计划结束 5 年后由人力资源主管部门负责统一销毁。

#### (二)考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬考核委员会授权公司人力资源主管部门在考核结束后 10 个工作日内将考核结果通知激励对象。

#### (三)考核结果申诉

激励对象对绩效结果有异议，可以在接到考核结果正式通知的 15 天之内，向所在机构的分管人力资源部门提出申诉。人力资源部门在正式受理后于 10 个工作日内完成对该异议的调查，形成处理建议，反馈给当事人、主管领导及公司人力资源主管部门。被考核者可以向薪酬考核委员会提出申诉，薪酬考核委员会在接到申诉之日起 10 日内，对申诉者的申诉请求做出最终答复。

## 第五章 附则

### 十、附则

(一) 本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

(二) 本考核管理办法中的有关条款,如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、公司章程及本激励计划相冲突,则按照国家有关法律、法规和规范性文件、公司章程、股权激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的,则按照股权激励计划和公司相关管理制度执行。

(三) 本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

珠海润都制药股份有限公司董事会

二〇一九年二月二十八日