

浙江医药股份有限公司

首期限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江医药股份有限公司(以下简称“公司”)为了进一步完善公司治理结构,健全公司激励机制,促进公司董事、高级管理人员以及核心业务人员、核心技术人员勤奋努力工作,实现股东、公司和激励对象利益的一致,确保公司长远发展与股东利益的最大化,公司计划进行首期限制性股票激励(以下简称“本激励计划”)。为保证本激励计划在经批准后顺利实施,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》、《公司章程》及其他有关法律、法规规定,结合公司实际情况,制定本办法。

一、总则

(一) 考核目的

本办法的目的是通过对公司董事、高级管理人员、核心业务人员和核心技术人员的绩效进行考核,进一步完善公司的薪酬体系,建立健全公司长期、有效的激励约束机制,平衡公司的短期目标与长期目标,充分调动公司董事、高级管理人员及核心业务(技术)人员的主动性、积极性和创造性,提升公司凝聚力,实现股东、公司和激励对象利益的一致,促进公司持续、健康、高速的长远发展。

(二) 考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则,严格按照本办法对考核对象的工作业绩、能力、态度进行评价,考核评价做到定量与定性考核相结合,以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、能力、态度紧密结合,从而提高管理绩效,建立长效激励机制,实现公司与全体股东利益最大化。

(三) 考核对象

本办法适用的考核对象为《浙江医药股份有限公司首期限制性股票激励计划》所确定的激励对象,包括公司董事、高级管理人员、核心业务人员和核心技术人员。

二、考核组织管理机构

1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会指派职能部门人员组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

3、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。

三、考核程序

1、每一考核年度由公司根据年度经营计划，通过与被考核对象的互动，确定被考核人员当年的工作业绩指标，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司财务部、人力资源部在每一年度结束后汇总考核数据，由考核工作小组负责具体考核操作，形成绩效考核报告上报董事会薪酬与考核委员会，由董事会薪酬与考核委员会审定。

3、考核工作小组将考核结果反馈给各考核对象，如被考核对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起五个工作日内向考核工作小组提出申诉。考核工作小组可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会上报复核结果并提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。

4、经董事会薪酬与考核委员会审定的考核结果将由董事会存档，考核结果保存期至少五年，并作为限制性股票激励计划解锁的依据。

四、考核期间与次数

1、考核期间：激励对象锁定期内以及解锁日的前一个会计年度。

2、考核次数：股权激励期间每年度一次。

五、绩效考核指标

激励对象当年度可解锁额度根据公司、个人两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面考核内容

本激励计划在 2016 年-2018 年的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件之一。

财务绩效考核指标为：净利润增长率。

上述净利润增长率指标是指以经审计的归属上市公司股东的净利润为依据，计算得出的扣除非经常性损益后的净利润增长率，并已包含限制性股票的会计处

理在经常性损益中列支对公司损益的影响。

净利润增长率计算公式为：（考核当年净利润÷基准净利润）－ 1

上述基准净利润为 2014、2015 年扣除非经常性损益后净利润的平均值。

首次授予部分限制性股票各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁阶段	绩效考核目标
第一期解锁	以 2014、2015 年扣除非经常性损益后净利润的平均值为基准，2016 年净利润增长率不低于 100%，则该期可解锁的限制性股票全部解锁；如低于 100%，则对应解锁期内可解锁的限制性股票由公司统一回购注销。
第二期解锁	以 2014、2015 年扣除非经常性损益后净利润的平均值为基准，2017 年净利润增长率不低于 110%，则该期可解锁的限制性股票全部解锁；如低于 110%，则对应解锁期内可解锁的限制性股票由公司统一回购注销。
第三期解锁	以 2014、2015 年扣除非经常性损益后净利润的平均值为基准，2018 年净利润增长率不低于 120%，则该期可解锁的限制性股票全部解锁；如低于 120%，则对应解锁期内可解锁的限制性股票由公司统一回购注销。

预留部分各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁阶段	绩效考核目标
第一期解锁	以 2014、2015 年扣除非经常性损益后净利润的平均值为基准，2017 年净利润增长率不低于 110%，则该期可解锁的限制性股票全部解锁；如低于 110%，则对应解锁期内可解锁的限制性股票由公司统一回购注销。
第二期解锁	以 2014、2015 年扣除非经常性损益后净利润的平均值为基准，2018 年净利润增长率不低于 120%，则该期可解锁的限制性股票全部解锁；如低于 120%，则对应解锁期内可解锁的限制性股票由公司统一回购注销。

（二）激励对象个人层面的考核

在本激励计划执行期间，公司每年均依照本办法对激励对象个人前一年的工作绩效进行综合考评，激励对象个人年度绩效考核综合考评合格，可解锁对应解锁期的限制性股票；激励对象个人年度绩效考核综合考评不合格的，激励对象不得解锁对应解锁期内可解锁的限制性股票并由公司回购注销。激励对象在满足本激励计划规定的解锁条件，经公司董事会确认后，由公司统一办理满足解锁条件的限制性股票解锁事宜。

1、考核内容

考核内容	权重	综合评价得分
工作业绩	40%	工作业绩指标得分×40% 工作能力指标得分×30% 工作态度指标得分×30%
工作能力	30%	
工作态度	30%	

2、具体考核指标

（1）工作业绩指标（满分4分）

工作业绩指标包括工作质量、工作数量、改革创新等指标。

（2）工作能力指标（满分3分）

工作能力指标指对完成本岗位职责所需的主要工作能力包括知识技能、判断力、交涉沟通能力等。

（3）工作态度指标（满分3分）

工作态度指标包括工作执行力、积极性、敬业精神、责任心等。

六、考核结果的应用和管理

（一）考核结果等级分布

绩效得分	9~10	8~8.9	7~7.9	6~6.9	<6
绩效等级	A	B	C	D	E

（二）考核结果应用

本办法下的考核结果作为限制性股票激励计划的解锁依据。激励对象考核结果等级须在C级及以上为考核合格，否则为考核不合格。

七、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。如果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、公司董事会薪酬与考核委员会负责解释本办法。

3、本办法由股东大会审议通过之日起开始实施。

浙江医药股份有限公司董事会

2016年8月19日