

# 康美药业股份有限公司

## 第二期限限制性股票激励计划

### 实施考核管理办法

为保证康美药业股份有限公司（以下简称“公司”）第二期限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（含控股子公司）核心技术（业务）骨干诚信勤勉地开展工作，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》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、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，激励公司核心技术（业务）骨干诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，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

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

#### 三、考核对象

本办法适用于公司股权激励计划所确定的激励对象。

#### 四、职责权限

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。
- 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、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。
- 4、公司董事会负责本办法的审批。

## 五、考核体系内容

### 1、考核依据

#### (1) 公司层面考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在2017年-2019年会计年度中，分年度进行业绩考核，以达到公司营业收入增长率考核目标作为激励对象所获限制性股票解除限售的条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核指标
第一次解除限售	以2016年业绩为基准，2017年公司实现的营业收入较2016年增长不低于15%。
第二次解除限售	以2016年业绩为基准，2018年公司实现的营业收入较2016年增长不低于30%。
第三次解除限售	以2016年业绩为基准，2019年公司实现的营业收入较2016年增长不低于45%。

#### (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，才可解除限售，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S（优秀）、A（良好）、B（合格）、C（不合格）四个考核等级进行归类，并提交人力资源部备案。

考核分数	分数 $\geq$ 80	70 $\leq$ 分数 $<$ 80	60 $\leq$ 分数 $<$ 70	分数 $<$ 60
考核等级	S（优秀）	A（良好）	B（合格）	C（不合格）
可解除限售比例	100%	70%	50%	0%

### 2、考核结果的应用

个人当次实际解除限售的限制性股票数量=可解除限售比例 $\times$ 个人当次计划解除限售的限制性股票数量

个人当次计划解除限售的限制性股票数量=个人被授予的限制性股票总数 $\times$ 《康美药业股份有限公司第二期限制性股票激励计划（草案）》第五章第三部分解除限售时间安排中规定的当次可解除限售的比例

## 六、考核周期

考核期间为激励对象在每一解除限售期所对应的前一会计年度。考核实施次数为股权激励期间每年度一次。

## 七、考核程序

公司人力资源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，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。

## 八、考核结果的反馈及应用

1、激励对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如激励对象对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会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；

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 九、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。

## 十、附则

1、本办法由公司董事会负责制订及解释；

2、本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

康美药业股份有限公司董事会

二〇一七年十月二十八日