

九州通医药集团股份有限公司

2017 年限制性股票激励计划绩效考核管理办法（草案）

为了保证九州通医药集团股份有限公司（以下简称“公司”）2017 年限制性股票激励计划的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，依据《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》和《九州通医药集团股份有限公司章程》等相关法律法规的规定，结合公司实际情况制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，通过绩效考核与解锁安排相挂钩的方式将激励对象利益与公司利益相结合，实现股东、公司与激励对象利益的一致性，增强激励对象的责任感、使命感与工作积极性，以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，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、适用范围

本办法适用于《九州通医药集团股份有限公司 2017 年限制性股票激励计划（草案）》中的激励对象，具体包括公司董事及高级管理人员、子公司主要管理人员及公司中层管理人员、公司核心技术人员及核心业务人员。

四、考核组织与执行机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并负责对董事、高级管理人员进行考核。

2、公司运营与 IT 管理总部、人力资源总部为具体的考核执行机构，负责组织公司相关部门对董事、高级管理人员以外的激励对象进行考核，并对考核数据

的真实可靠性负责。

五、考核指标

激励对象当年度可解锁的限制性股票额度根据公司业绩、个人业绩两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司业绩考核指标

本次限制性股票激励计划的解除限售考核年度为 2017-2019 年三个会计年度，公司在每个会计年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核指标作为激励对象解锁的必要条件。考核标准为：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以 2016 年公司净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 20%；
第二个解锁期	以 2016 年公司净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 45%；
第三个解锁期	以 2016 年公司净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 75%。

注：上述各年度净利润均以经审计扣除非经常损益后的归属于母公司所有者的净利润作为计算依据（包括限制性股票的会计处理对公司损益的影响）

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以 2016 年公司净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 45%；
第二个解锁期	以 2016 年公司净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 75%。

注：上述各年度净利润均以经审计扣除非经常损益后的归属于母公司所有者的净利润作为计算依据（包括限制性股票的会计处理对公司损益的影响）

若解锁期上一年度考核未达到目标要求，激励对象当年度限制性股票的可解锁额度不可解锁，由公司回购注销。

（二）个人业绩考核

每一个会计年度结束后，由董事会薪酬与考核委员会组织领导，相关部门从业绩、效能等方面对激励对象个人年度绩效进行综合考核，并对考核结果进行评估审核，综合考核结果如下：

考核结果	S	A	B	C
------	---	---	---	---

等级	优秀	良好	合格	不合格
----	----	----	----	-----

若激励对象年度绩效综合考核结果对应等级为“合格”及以上，则激励对象可全额解锁当期限制性股票；若激励对象综合考核结果为“不合格”，公司按照限制性股票激励计划的有关规定将激励对象所获限制性股票当期拟解锁份额回购注销。

六、考核程序

1、公司依照科学考核、有效评估的原则对激励对象进行考核。考核周期为一个完整会计年度，股权激励计划期间每年度一次。

2、每年由公司运营与 IT 管理总部、人力资源总部、财务总部等相关机构根据公司制度，组织开展各层级、各业务单元激励对象的考核执行工作。并视情况对受客观环境变化等因素影响较大的个人业绩考核指标和考核结果提出调整建议，在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会。

3、董事会薪酬与考核委员会对绩效考核报告及相关调整建议进行审核确认。

七、考核结果应用及管理

1、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

2、公司业绩考核指标达标且个人考核等级为“合格”及以上时，激励对象可解锁数量=限制性股票总份数×各期解锁比例。

3、考核执行机构应在考核结束后及时内将考核结果通知各被考核对象。

4、被考核对象对考核结果如有异议，可自收到考核结果之日起向董事会薪酬与考核委员会提起书面申诉。董事会薪酬与考核委员会组织相关考核执行机构对申诉情况进行调查核实，自收到申诉之日起十个工作日内对申诉者的申诉请求予以答复，该答复即为最终考核结果。

5、上一年度个人绩效考核结果等级为“合格”及以上的激励对象且符合其他解锁条件的，可以按照《九州通医药集团股份有限公司限制性股票激励计划(草案)》的相关规定申请解锁。若为“不合格”，则取消当期解锁额度，并由公司统一回购注销。在考核期间若激励对象出现违法违规、内部重大违纪、重大工作失职、以及其他严重损害公司声誉、经济利益的事项，由考核执行机构负责进行调查核实，经董事会薪酬与考核委员会审批确认，相关激励对象的当年考核结果

将一次被定为“不合格”。

八、考核结果归档

- 1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须相关当事人签字确认。

九、附则

本办法由公司董事会负责制定、解释及修改，自股东大会审议通过之日起生效。

九州通医药集团股份有限公司

二〇一七年四月五日