广西柳州医药股份有限公司

2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广西柳州医药股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，公司拟实施 2019 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证激励计划的顺利进行，确保公司发展战略和经营目标的实现，同时保障激励计划的公平性、有效性，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》、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

（一）进一步完善公司治理结构，继续健全公司长期激励约束机制，完善公司薪酬考核体系，深入激发员工主观能动性，为公司的长期发展提供切实保障，为公司战略目标的实现奠定坚实基础。

（二）进一步有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合于一体，持续增强公司管理团队和核心骨干的责任感和使命感，充分尊重人才，推动员工收益与公司效益同步提高，保障员工收入。

（三）进一步吸引和保留优秀的管理人才和业务骨干，继续巩固公司人力资源优势，有利于保持公司核心团队稳定并使之在良好的激励平台中深入激发创新活力，在促进公司蓬勃发展的同时实现自我价值。

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、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干（不包括公司独立董事、监事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作，并向董事会报告审核工作。

（二）公司人力资源部、计划财务部等相关部门负责收集整理相关考核数据，并确保数据的真实性和可靠性。

（三）公司董事会负责制定、解释及修订本办法。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售期的相应考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，在各个考核年度对公司营业收入增长率进行考核，根据实际达到的营业收入增长率占当年所设目标值的实际完成比例（A）来确定各年度所有激励对象对应的限制性股票的可解除限售比例（M）。具体考核要求如下表所示：

业绩考核指标：以 2018 年营业收入为基数计算				
考核指标	考核年度	2019 年	2020 年	2021 年
营业收入增长率	设定目标值	18%	35%	50%
	实际达到的营业收入增长率占当年所设目标值的实际完成比例（A）			

各考核年度对应公司层面可解除限售比例（M）	
当 A<70%时	M=0
当 70%≤A<100%时	M=A
当 A≥100%时	M=100%

若预留部分在 2019 年授出，则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一

致；若预留部分在2020年授出，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

业绩考核指标：以2018年营业收入为基数计算			
考核指标	考核年度	2020年	2021年
营业收入增长率	设定目标值	35%	50%
	实际达到的营业收入增长率占当年所设目标值的实际完成比例（A）		
各考核年度对应公司层面可解除限售比例（M）			
当A<70%时		M=0	
当70%≤A<100%时		M=A	
当A≥100%时		M=100%	

各考核年度对应公司层面可解除限售比例（M）为零时，所有激励对象对应年度所获授的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，个人层面可解除限售比例（N）按下表考核结果确定：

个人层面上一年度考核结果	个人层面可解除限售比例（N）
优秀	100%
良好	80%
合格	50%
不合格	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度＝个人当年计划解除限售额度×公司层面可解除限售比例（M）×个人层面可解除限售比例（N）。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象限制性股票解除限售的前一个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

（一）公司人力资源部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提交公司总经理，由总经理审定并出具初评意见后上交董事会薪酬与考核委员会。

（二）董事会薪酬与考核委员会根据考核报告及总经理初评意见，确定激励对象的解除限售资格及数量，并向董事会报告审核工作。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象及其上级主管。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，应在收到考核结果通知后 3 个工作日内与公司人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

1、绩效考核结果及相关记录文件作为保密资料由公司人力资源部归档保存，绩效考核记录保存期五年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由公司人力资源部统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

十、附则

（一）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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

广西柳州医药股份有限公司董事会

2019 年 3 月 27 日