

深圳翰宇药业股份有限公司

第一期限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证深圳翰宇药业股份有限公司（以下简称“公司”或“翰宇药业”）第一期限制性股票激励计划的顺利实施，促进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》以及其他法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定，以及《深圳翰宇药业股份有限公司第一期限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，结合公司实际情况，特制订了《深圳翰宇药业股份有限公司第一期限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的和考核原则

考核目的：为充分调动公司核心团队的积极性、创造性与责任心，吸引和保留优秀人才，有效地将公司利益、股东利益和核心团队个人利益结合在一起，保障公司发展战略和经营目标的实现。

考核原则：考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，坚持公司整体绩效目标与个人绩效目标相结合的原则，坚持个人工作业绩与工作态度相结合的原则，坚持业绩结果导向。

二、考核对象

本办法适用于第一期限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员、其他管理人员和核心技术（业务）人员，具体名单由董事会下设薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）审议确定。

三、考核机构

（一）公司董事会负责制定与修订本办法。

（二）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

(三) 公司人力资源部、财务中心等相关部门负责具体的考核工作，包括考核数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责。

四、考核程序

公司人力资源部、财务中心等相关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，负责激励对象考核系数的计算、考核结果的材料汇总，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，董事会薪酬与考核委员会审批确定激励对象考核结果。

五、考核期间和次数

(一) 考核期间：激励对象解除限售限制性股票的前一会计年度。

(二) 考核次数：限制性股票激励计划期间每年度一次。

六、考核内容

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划的考核期为 2017-2020 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予限制性股票的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
首次授予限制性股票第一个解除限售期	2017 年公司营业收入不低于 12 亿元
首次授予限制性股票第二个解除限售期	2018 年公司营业收入不低于 15 亿元
首次授予限制性股票第三个解除限售期	2019 年公司营业收入不低于 19 亿元
首次授予限制性股票第四个解除限售期	2020 年公司营业收入不低于 24 亿元

预留部分限制性股票的各年度业绩考核目标如下：

A、若预留部分限制性股票于 2017 年授予，则考核目标如下：

解除限售期	业绩考核指标
预留限制性股票第一个解除限售期	2017 年公司营业收入不低于 12 亿元

预留限制性股票第二个解除限售期	2018 年公司营业收入不低于 15 亿元
预留限制性股票第三个解除限售期	2019 年公司营业收入不低于 19 亿元
预留限制性股票第四个解除限售期	2020 年公司营业收入不低于 24 亿元

B、若预留部分限制性股票于 2018 年授予，则考核目标如下：

解除限售期	业绩考核指标
预留限制性股票第一个解除限售期	2018 年公司营业收入不低于 15 亿元
预留限制性股票第二个解除限售期	2019 年公司营业收入不低于 19 亿元
预留限制性股票第三个解除限售期	2020 年公司营业收入不低于 24 亿元

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象考核当年可解除限售的限制性股票不得解除限售，对应的限制性股票由公司回购注销。

（二）个人层面业绩考核

在公司层面业绩考核达标的情况下，所有激励对象上年度绩效考核合格的情况下才能获得授予和解除限售限制性股票的资格。

根据激励对象的绩效考核评价指标确定考核结果，原则上绩效评价结果划分为 A、B、C 三个档次，各考核等级对应的考核系数和可解除限售比例如下：

考核系数	系数 ≥ 1	$0.8 \leq \text{系数} < 1$	系数 < 0.8
考核等级	A	B	C
解除限售比例	100%	80%	60%

注：绩效考核各个档次均不设人数上限。

根据激励对象上一年度绩效考核结果，解除限售部分比例的获授限制性股票；未达到考核要求的部分获授限制性股票，不可解除限售，由公司统一回购注销。

七、考核结果管理

（一）考核结果反馈

1、被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会授权人力资源部在考核结束八个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，可向人力资源部提出申诉。人力资源部在接到申诉之日起十个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，并告之相应的处理结果。

（二）考核结果应用

1、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解除限售数量。

2、考核结果作为限制性股票解除限售的依据：

（1）绩效考核结果作为限制性股票的解除限售依据：公司层面考核不达标，所有激励对象所持该年度计划解除限售的限制性股票全部作废；公司层面考核达标时，根据激励对象上年度绩效考核结果确定其当年实际可解除限售的限制性股票数量；

（2）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解除限售数量；

（3）考核结束后，董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（三）考核结果归档：

1、考核结束后，董事会薪酬与考核委员会授权公司人力资源部保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年；

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，须当事人签字；

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该激励计划结束三年后由董事会薪酬与考核委员会负责统一销毁。

八、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释和修订。

2、本办法自股东大会审议通过之日起开始实施，修改时亦同。

3、本办法未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规和规范性文件、本次翰宇药业限制性股票激励计划草案及公司章程的规定执行，本办法如与国家有关法律、行政法规和规范性文件、限制性股票激励计划草案及公司章程的规定相抵触的，则按国家有关法律、行政法规和规范性文件、限制性股票激励计划草案执行。

深圳翰宇药业股份有限公司

2017年2月27日