

# 湖南尔康制药股份有限公司

## 股票期权激励计划考核管理办法（草案）

为保证湖南尔康制药股份有限公司（以下简称“公司”）“股票期权激励计划”的顺利实施，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，激励公司董事、高级管理人员和核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，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（试行）》等有关法律、法规和规范性文件以及《湖南尔康制药股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本考核管理办法。

### 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，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，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开、公平、公正的原则，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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、 考核对象

本办法的考核对象为董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的股权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、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其它骨干人员。

### 四、 考核程序

（一）公司人力资源部、财务部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,负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总,在此基础上形成绩效考核报告,并对数据的真实性和可靠性负责。

(二)公司人力资源部、财务部等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审核,由董事会审议薪酬与考核委员会审核汇总后的考核结果。

## 五、 考核期间与次数

### (一) 考核期间

激励对象获授或行使股票期权前一会计年度。

### (二) 考核次数

股权激励期间每年度一次。

## 六、 考核指标

### (一) 公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的股票期权分三期行权,行权考核年度为2014年-2016年,公司将对激励对象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行权条件之一。预留股票期权分两期行权,预留股票期权的行权条件与首次授予股票期权的对应行权期的行权条件一致。绩效考核中公司业绩考核目标具体如下:

行权期	绩效考核目标
首次授予股票期权第一个行权期	以2013年净利润为基数,2014年净利润增长率不低于30%;2014年加权平均净资产收益率不低于9%。
首次授予股票期权第二个行权期/预留股票期权第一个行权期	以2013年净利润为基数,2015年净利润增长率不低于70%,2015年加权平均净资产收益率不低于10%
首次授予股票期权第三个行权期/预留股票期权第二个行权期	以2013年净利润为基数,2016年净利润增长率不低于113%,2016年加权平均净资产收益率不低于11%

以上2013年-2016年的净资产与净利润均指归属于母公司所有者的权益和净利润。2013年净利润为扣除非经常性损益后的净利润，2014-2016年的净资产收益率与净利润指标均以扣除非经常性损益的净利润与不扣除非经常性损益的净利润二者孰低者作为计算依据。由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。如果公司发生公开发行或非公开发行行为，则发行新增加的净资产额及其对应净利润额不计入发行当年及下一年净资产额和净利润额的计算。

## （二）个人层面绩效考核

### 1、考核指标的确定

公司依据中长期战略发展目标与当年度的经营目标设定公司年度考核目标，逐层分解至各部门、各岗位。具体情况如下：

（1）每年初，公司依据战略发展规划制定公司年度经营目标。

（2）将公司年度经营目标分解到各部门，结合各部门的关键业务控制点，形成分管领导年度责任目标，经公司总经理办公室审定后签订目标责任书，作为执行和考核的依据。

（3）各部门依据各自所在部门的责任目标，结合部门的关键业务控制点，形成部门年度责任目标，经分管领导审核后签订目标责任书，作为执行和考核的依据。

（4）各岗位依据部门责任目标，结合岗位职责，形成岗位KPI指标考核表，由部门领导审定后作为执行和考核的依据。

### 2、KPI 考核指标的确定及权重情况

通用指标：如营业收入/净利润指标、成本/费用控制指标、质量考核指标、人力成本和团队建设指标。指标值由公司统一设立，依据各指标与工作的相关性设立不同的权重。

部门专有指标：根据各部门的职能而设立，依据各指标对公司的重要度和贡献度设立不同的权重。

各部门的考核指标和权重，经分管领导审核后，由公司批准执行。

### 3、考核结果的形成

年末由公司人力资源部牵头，落实激励对象目标责任书相关的经营管理指标

完成情况，作为对公司各分管领导的考核依据。

## 七、考核结果应用

### （一）考核结果等级分布

分数区间	90-100分	80-89分	60-79分	60分以下
考核等级	优秀	良好	合格	不合格

### （二）考核结果的应用

- 1、激励对象上一年度考核合格后才具备股票期权本年度的行权资格。
- 2、考核结果直接影响考核对象的年终奖励与职务变动。
- 3、考核结果为不合格的员工，公司将依据激励计划的有关规定，其相对应行权期所获授的可行权数量作废，由公司注销。

## 八、考核结果的管理

- 1、董事会薪酬与考核委员会工作小组须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为十年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。
- 2、绩效考核记录原则上不允许涂改，若需重新修改或重新记录须当事人签字。
- 3、考核人应对被考核人客观、公正的评价，违反上述责任义务的，提名、薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，提名、薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

## 九、附则

本办法由董事会负责制定、解释及修改，自股东大会审议通过之日起实施。

湖南尔康制药股份有限公司

二零一三年十二月十一日