

中牧实业股份有限公司

第一期股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证公司股票期权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，激励公司董事、高级管理人员及核心技术和管理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，根据国家有关规定和公司实际，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，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

《中牧实业股份有限公司股票期权激励计划》所确定的激励对象，包括公司（含下属子公司）的董事（不含独立董事）、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干等。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面考核

（1）授予时考核条件：

授予年份上一年度公司净利润不低于公司前三年平均水平，净资产收益率不

低于 7.62%，即对标企业 50 分位水平。

注：上述条件所涉及净利润为扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润，净资产收益率为扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。

(2) 行权时考核条件：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2016年业绩为基数，2018年净利润复合增长率不低于6%，2018年净资产收益率不低于8.3%，且上述指标都不低于同行业平均水平或对标企业75分位值，2018年经济增加值指标完成情况达到集团公司下达的考核目标，且 Δ EVA大于零。
第二个行权期	以2016年业绩为基数，2019年净利润复合增长率不低于6%，2019年净资产收益率不低于8.6%，且上述指标都不低于同行业平均水平或对标企业75分位值，2019年经济增加值指标完成情况达到集团公司下达的考核目标，且 Δ EVA大于零。
第三个行权期	以2016年业绩为基数，2020年净利润复合增长率不低于6%；2020年净资产收益率不低于9.0%，且上述指标都不低于同行业平均水平或对标企业75分位值，2020年经济增加值指标完成情况达到集团公司下达的考核目标，且 Δ EVA大于零。

注：

- 1) 上述条件所涉及净利润为扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润，净资产收益率为扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。
- 2) 由本次股票期权激励产生的激励成本将在经常性损益中列支。若行权条件未达成，则期权作废。
- 3) 同行业的选定标准根据中国证监会上市公司行业分类结果，中牧股份归属于“制造业”门类下的“医药制造业”。同行业企业指“医药制造业”分类下的全部 A 股上市公司。在激励计划实施过程中，中国证监会对本公司行业分类划分结果出现变化的，则在确定可行权条件是否成就时，应当采用中国证监会最新的行业划分结果。
- 4) 对标企业指与中牧股份从事相同或部分相同、相近或部分相近业务的境内 A 股上市公司。中牧股份实际经营包括兽用生物制品、兽用化药、饲料和饲料添加剂以及贸易四大主营业务板块。目前与公司业务相关度较高的 A 股上市公司有 5 家，分别为：生物股份、天康生物、瑞普生物、鲁抗医药、金河生物。此外，中牧股份属于申银万国细分行业分类下的动物保健 III，除中牧股份以外，该项下全部上市公司合计 6 家，3 家（金河生物、瑞普生物、生物股份）与上述 5 家重复，剩余的 3 家分别为：升华拜克、普莱柯、海利生物。在此基础上，公司选择添加与中牧股份业务部分相关的，申银万国细分行业分类下的饲料 III、生物制品、化学原料药分类下全部国有控股上市公司，作为本次激励计划

的业绩考核对标企业。根据以上方法确定的全部对标上市公司合计 20 家，对标企业名单及主营产品构成情况详见附件。

5) 公司董事会可根据公司战略、市场环境等相关因素，对上述业绩指标和水平进行调整和修改。公司董事会薪酬与考核委员会可根据市场环境相关因素向公司董事会提交对标企业名单的调整方案，调整方案需说明调整行业分类或对标企业样本的原因、依据及调整情况。调整的触发条件包括但不限于：

i.对标企业出现主营业务发生重大变化，与公司的产品和业务不具有相关性；

ii.对标企业所属证监会行业分类或申银万国行业分类发生变化；

iii.对标企业发生并购重组，且并购重组完成后的下一年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率低于-300%或高于+300%；

iv.对标企业发生并购重组或重大资产处置，且并购重组或重大资产处置完成后的下一年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率增减幅低于-100%或高于+100%；

v.对标企业样本连续三年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率均值低于-300%或高于+300%的，处于异常状态；

vi.对标企业样本在业绩考核任一年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率低于-500%或高于+500%的，处于异常状态；

vii.其他董事会薪酬与考核委员会有充分理由认为需要调整对标企业的情况。

6) 公司董事会审议调整行业分类或对标企业方案时，独立董事、监事会应当就行业分类或对标企业样本调整是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表独立意见。调整方案需报国务院国资委备案并提交公司股东大会审议。律师事务所应当就调整事项是否符合本办法及相关法律法规的规定、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

期权的行权条件达成，则激励对象按照计划规定行权。反之，若行权条件未达成，则公司按照本计划，激励对象所获期权当期可行权份额注销。

2、激励对象的个人层面业绩考核

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的绩效考评进行打分，并依照评分结果来确定当年度的行权比例，个人当年实际可行权数量=行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象的绩效评价结果划分为（优）、（良）、（合格）和（不合格）四个档

次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的行权比例：

考核评价表

考评结果 (S)	优	良	合格	不合格
行权比例	100%	80%	50%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为（优）/（良）/（合格），则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为（不合格），则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”。

若激励对象考核“达标”，则激励对象可按照本计划规定的比例分批次行权。未能行权的部分由公司注销；若激励对象考核“不达标”，则公司将按照本计划的规定，其相对应行权期所获授但尚未行权的股票期权即被注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象股票期权行权前一会计年度。

2、考核次数

股票期权的行权期间每年度一次。

七、考核程序

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上交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的行权资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后及时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，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、考核结果作为股票期权行权的依据。

九、附则

本办法由董事会下设的薪酬与考核委员会负责制订，由董事会负责解释及修

改，上报国务院国资委审核批准并提交本公司股东大会审议通过后生效。

中牧实业股份有限公司

2017年12月