

# 甘肃陇神戎发药业股份有限公司

## 高级管理人员业绩考核及薪酬管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善甘肃陇神戎发药业股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员（以下简称高管）绩效评价和薪酬激励、约束机制，调动其积极性和创造性，促进公司健康、持续、稳定发展，提高经营管理水平，依据《公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律法规及《公司章程》有关规定，在总结以往薪酬与考核实践的基础上，特制订本办法。

**第二条** 本办法实施对象指公司高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及公司聘任的其他高级管理人员。党总支书记参照本办法考核管理。

子公司高级管理人员薪酬考核管理不适用本办法。

**第三条** 公司总经理、党总支书记为正职，公司副总经理、财务总监、董事会秘书及公司聘任的其他高级管理人员为副职。

**第四条** 制定本制度遵循以下原则：

（一）坚持激励与约束相统一，公司高级管理人员薪酬水平既要同企业经营责任、经营风险相适应，更要与经营业绩密切挂钩，高级管理人员薪酬增长与效益增长相协调。

（二）坚持短期激励与长期激励相兼顾，以发展为目标，建立健全年薪制，坚持市场调节与中长期激励相结合，促进企业持续发展。兼顾市场化的原则。

（三）坚持高级管理人员薪酬增长与职工工资增长相协调，促进形成企业合理的工资收入分配关系。

### 第二章 高级管理人员薪酬的组成

**第五条** 高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励三部分构成，鉴于中长期激励正在探索阶段，目前暂以单项奖励为主。

$$\Sigma W=W1+W2+W3$$

$\Sigma W$  为年度总薪酬；

W1 为年度基本薪酬；

W2 为年度绩效薪酬；

W3 为中长期激励或年度单项奖励。

**第六条** 基本薪酬 W1:是公司高管年度基本收入，主要根据企业经营规模、高级管理人员岗位相对价值、所承担的管理及经营责任、市场薪资行情等因素综合确定。以上年度本企业在岗职工平均工资的 3 倍为基数，结合高级管理人员不同岗位调节系数综合确定。支付形式为年度基本薪酬除以 12，以月工资的形式按月支付。计算公式：

$$W1=3\times\text{本企业在岗职工平均工资}\times\text{高管岗位调节系数}$$

高管岗位调节系数主要考虑该高管岗位工作分工、经营管理压力、市场化薪酬水平情况等因素，在 0.8-1.1 的系数之间确定，由董事会薪酬与考核委员会每年核定一次。

**第七条** 绩效薪酬 W2: 为年度浮动收入，主要根据考核年度企业经济效益完成情况、业绩考核结果、高级管理人员个人业绩贡献及个人年度考核情况等因素综合确定，以完整的经营年度为考核周期进行考核确定，最迟于次年二季度末发放。

**第八条** 福利：公司高级管理人员福利包括法定福利和补充福利，按照国家法律及公司相关规定执行。

(一)法定福利：指国家法律规定的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工作保险、生育保险及住房公积金等。

(二)补充福利：除法定福利以外的公司全员发放、提供的其它福利。

**第九条** 个别因工作需要引进人才，面向社会招聘的公司高级管理人员薪酬，可根据人才市场价位，采取协商的方式确定，协商结果经董事会薪酬与考核委员会审议后执行。

### 第三章 高级管理人员年度绩效薪酬的考核与管理

**第十条** 年度绩效薪酬考核指标

公司高级管理人员年度绩效薪酬的考核指标主要包括：

1、年度营业收入完成情况

- 2、扣除非经常性损益后的净利润完成情况
- 3、非经常性损益(税后)完成情况
- 4、年度工业增加值完成情况
- 5、个人履职情况及分管工作任务完成情况。

**第十一条 考核方法**

年度绩效薪酬的考核是基于公司经营管理团队年度经营业绩、个人履职及分管工作完成情况的二次考核分配，以公司年度职工平均工资为基数，主要考核管理团队在企业营业收入、净利润及工业增加值完成情况，并根据其职务及承担责任的不同，划分不同职务权重系数，结合高级管理人员年度考核指标综合计算，体现激励与约束相结合。

公司高级管理人员年度绩效薪酬考核方法为：

年度绩效薪酬 $W_2 = 2 \times$  本企业在岗职工平均工资 $N \times$  (营业收入完成比例 $T_1 \times 30\% +$ 扣非后净利润完成比例 $T_2 \times 40\% +$ 非经常性损益完成比例 $T_3 \times 10\% +$ 工业增加值完成比例 $T_4 \times 10\% +$ 个人年度考核系数 $T_5 \times 10\%$ )  $\times$  高管岗位调节系数 $T_0$ 。

**1、 本企业在岗职工平均工资 $N$**

$N =$ 考核年度职工平均薪酬，以人力资源部门统计数据为依据。

**2、 营业收入完成比例 $T_1$**

$T_1 =$ 本年度营业收入/上年度营业收入

**3、 扣除非经常性损益后的净利润完成比例 $T_2$ ：**

$T_2 =$ 本年度扣除非经常性损益后的净利润/上年度扣除非经常性损益后的净利润完

**4、 非经常性损益(税后)完成比例 $T_3$**

$T_3 =$ 本年度非经常性损益(税后)/上年度非经常性损益(税后)

**5、 工业增加值完成比例 $T_4$**

$T_4 =$ 本年度工业增加值/上年度工业增加值

**6、 个人年度考核系数 $T_5$**

考核分值	95-100	85-94	75-84	60-74	0-59
考核级别	卓越	优秀	良好	合格	不合格
系数 $T_5$	1.0	0.90	0.75	0.60	0

高级管理人员个人履职情况及分管工作任务完成情况以公司年度干部考核

成绩为准(总分值100分)，不同考核成绩对应不同考核系数 $T_4$ ：

对于年度干部考核得分在60分以下“不称职”的公司高管，考核系数为0，不享受绩效薪酬。公司将根据具体情况，对其进行诫勉谈话、岗位调整、降职使用或免职（解聘）等。

#### **7、高管岗位调节系数 $T_0$ ：**

高管岗位调节系数见第六条规定。

#### **第十二条 年度绩效薪酬考核实施**

经营年度结束后，由董事会薪酬与考核委员会根据高级管理人员的述职，综合财务、人力资源等职能部门出具的年度审计数据及年度干部考核成绩，按年度绩效薪酬考核方法，对高级管理人员进行年度绩效薪酬考核评定并确定高级管理人员的年度绩效薪酬分配方案，并将考核结果通知考核对象。

董事会薪酬与考核委员会负责组织、实施高级管理人员的年度绩效薪酬考核，并对公司薪酬制度执行情况进行监督。

#### **第十三条 约束机制**

（一）高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则不予以发放当年年度绩效薪酬：

- 1、严重违反公司各项规章制度，收到公司内部严重警告以上处分的；
- 2、严重损害公司利益的；
- 3、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布不适合担任上市公司高级管理人员的；
- 4、高级管理人员由于个人原因未经公司同意擅自离职的。
- 5、年度营业收入完成比例 $\leq 0.8$ 。
- 6、扣除非经常性收益后的净利润完成比例 $\leq 0.8$ 。

（二）对因工作不力、决策失误造成企业资产重大损失，公司应视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。

（三）实施高级管理人员离任审计。在离任审计中，如发现在任期内的经营业绩不实，薪酬与考核委员会可对相关人员的年度绩效薪酬进行调整，要求高级管理人员限期退回超出应得部分的收入，并追究法律责任。

（四）考核期内，如因宏观市场环境、行业政策法规发生重大变化导致营业

收入、净利润、工业增加值等主要经济指标发生异常变动，可由薪酬与考核委员会根据异动情况对原考核方案提出修正建议并经董事会审议批准后按新考核方案执行。

**第十四条** 公司高级管理人员实行年度薪酬后，除按国家规定公司承担的社会保险、住房公积金及公司全员发放的其它福利津贴外，不再执行加班工资，不得变相再从企业领取其它工资性补贴。若有领取，一经查实，将责令其全额退还，并视情节轻重，按违反廉洁从业等有关规定处理。

**第十五条** 公司高级管理人员在子公司或参股公司兼任职务的，薪酬实行唯一原则，不得多头领取报酬，不得报销与兼职公司无关的任何费用，违反者除追回不当收入外，并按违反廉洁从业等有关规定处理。

**第十六条** 经组织批准选派参加脱产学习的人员，学习期间基本薪酬、福利津贴按原标准发放，学习时间在 6 个月（含 6 个月）以内的，绩效薪酬按原标准发放；学习时间在 6 个月以上至一年（含一年）以内的，绩效薪酬按原标准的 50% 发放；学习时间超过一年的，学习期间不享受绩效薪酬。

**第十七条** 公司高级管理人员享受国家规定的各类假期。请假人员按公司有关规定办理请假手续，事假、病假、工伤假期间的基本薪酬与福利按照公司相关制度执行。假期期间年度绩效薪酬按以下办法计发：

（一）因病不能坚持工作的，凭病历或医院证明，可请病假。病假期间基本薪酬按公司病假的有关规定执行。当年累计病假在 20 个工作日以内的，绩效薪酬照发；当年度累计病假超过 20 个工作日的，按病假天数扣发绩效薪酬。

（二）因事需要请事假的，事假期间基本薪酬按公司事假的有关规定执行。当年累计事假在一个月（含一个月）以上三个月以内的，年度绩效薪酬按 50% 发放；当年累计事假在三个月（含三个月）及以上的不享受当年绩效薪酬。

（三）缺勤的，基本薪酬按公司缺勤的有关规定执行。当年缺勤累计 3 天及以上的，年度绩效薪酬按 50% 发放；当年缺勤累计 10 天及以上的，不享受当年年度绩效薪酬。

**第十八条** 企业违反《会计法》、《企业会计准则》等有关法律法规，虚报、瞒报财务数据和指标的，除依法处理外，相应扣发绩效薪酬。

**第十九条** 上述年度薪酬及绩效薪酬的个人所得税由公司依法代扣代缴。

## 第四章 附 则

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十一条** 本制度由公司董事会审议通过后实施。由董事会薪酬与考核委员会负责考核与实施。