

# 重药控股股份有限公司

## 高管人员考核评价与薪酬管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为推进重药控股股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，有效调动高级管理人员（以下简称“高管人员”）的积极性，提高企业经营管理水平，促进企业健康、持续、稳定发展，确保发展战略目标的实现。遵循本企业竞争性行业及市场化的特性，结合公司实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于公司高管人员。

**第三条** 本办法所指高管人员包括：公司董事长、党委书记、总裁、监事会主席、党委副书记、纪委书记、副总裁、工会主席及《公司法》、《公司章程》、上级单位确定应当包括的其他人员。

**第四条** 公司高管人员实行年薪制遵循下列原则：

- （一）坚持激励与约束相统一，薪酬与风险、责任相一致，与经营业绩挂钩。
- （二）坚持短期激励与长期激励相结合，促进企业可持续发展。
- （三）坚持效率优先、兼顾公平，维护出资人、企业经营者、职工等各方的合法权益。
- （四）坚持薪酬制度改革与相关改革配套进行，推进企业经营者收入分配的市场化、规范化。

### 第二章 管理机构

**第五条** 公司股东大会是高管人员薪酬管理的最高决策机构，负责对高管人员考核评价制度和薪酬管理制度进行决策和审批。

**第六条** 公司董事会负责对高管人员考核评价制度和薪酬管理制度进行审议。

**第七条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责高管人员考核评价制度和薪酬管理制度的拟定，并依据经审批的《高管人员考核评价与薪酬管理办法》负责高管人员的考核和薪酬实施。

### 第三章 高管人员年度考核

**第八条** 公司高管人员年度考核运用定量考核、定性评价、民主测评等方法，对高管人员的政治素质、履职能力、工作实绩、作风建设和廉洁从业情况进行综合评价，包括经营业绩考核、党的建设考核、综合测评等。

**第九条** 高管人员年度考核目标的构成

（一）董事长、党委书记考核目标即为企业考核目标，主要包括：

1、经营业绩考核占 70%，依据股东大会及上级单位下达的年度经营目标，按属高原原则进行确定，由公司股东大会进行考核；

2、党的建设考核占 20%，依据上级党委的年度工作要求确定，由上级党委进行考核；

3、综合测评占 10%。由公司内部人员对高管人员进行民主测评。参加测评的人员主要包括：领导班子成员、中层管理人员（职能部门负责人和二级单位正职领导人员）、职工代表等。测评打分结果取平均值。

（二）总裁：经营业绩考核占 80%，党的建设考核占 10%（此项得分同董事长的考核得分），综合测评占 10%。

（三）监事会主席：履职考核占 70%，经营业绩考核占 10%，党的建设考核占 10%（此项得分同董事长的考核得分），综合测评占 10%。其中，履职考核依据化医集团或国资委制定的具体实施办法进行考核。

（四）党委副书记、纪委书记、副总裁、工会主席：经营业绩考核占 70%，重点工作目标 20%，具体由公司董事会、党委会根据集团战略需要和高管副职分工确定，由董事长、党委书记、总裁评分；综合测评占 10%。具体为：

| 年度绩效目标                    | 总权重 | 计分规则                  | 得分权重 |
|---------------------------|-----|-----------------------|------|
| 经营业绩指标                    | 70% | 引用经审计的财务数据计算打分        | 100% |
| 重点工作目标                    | 20% | 董事长打分                 | 60%  |
|                           |     | 总裁打分                  | 40%  |
| 综合测评（高管人员德、能、勤、绩、廉综合能力互评） | 10% | 公司高层、中层、职工代表测评打分，取平均值 | 100% |

**第十条** 高管人员年度考核目标的确定及调整

年初由薪酬与考核委员会根据公司年度目标任务，制定高管人员年度绩效目标

责任书，经董事会审批后执行。考核年度内，若公司出现下列情形之一，公司可对高管人员的年度考核目标进行调整、修正或重新审定：

- 1、重大政策变化；
- 2、严重自然灾害等不可抗力因素影响；
- 3、企业重组、会计准则调整等不可比因素；
- 4、企业认定的结构调整等其他事项。

#### **第十一条 年度考核结果运用**

企业和高管人员的考核结果与高管人员的薪酬兑现、岗位调整和任免直接挂钩，具体为：

##### **（一）高管人员年度考核结果与考核系数的对应关系**

| <b>高管年度考核成绩</b> | <b>考核系数</b> |
|-----------------|-------------|
| 85 分（含）及以上      | 1           |
| 80 分（含）-85 分    | 0.9         |
| 75 分（含）-80 分    | 0.8         |
| 70 分（含）-75 分    | 0.7         |
| 60 分（含）-70 分    | 0.6         |
| 60 分以下          | 0           |

（二）公司违反《中华人民共和国会计法》、《新会计准则》等有关法律法规及其他规范性文件规定的，虚报假报财务状况的，年度考核系数给予降级处理。

（三）对企业负责人经济责任审计、其他专项审计发现的重大问题，及上级机关巡视、监事会检查发现的重大问题整改落实不到位或同一问题连续发生的，年度考核系数给予降级处理。

（四）对上级单位按规定要求降级考核的其他事项，年度考核系数给予降级处理。

（五）如高管人员年度考核成绩在 75 分以下，则由公司董事会对其进行诫勉谈话。高管人员年度考核成绩在 70 分以下或连续两年年度考核成绩在 75 分以下，视为不胜任岗位工作，董事会有权进行调岗、降职或提出相关建议。

## **第四章 高管人员任期考核**

**第十二条** 公司高管人员任期考核以董事会换届为一个考核期。

**第十三条** 任期考核指标主要由归属于母公司所有者的净利润平均增长率（40%）、营业收入平均增长率（20%）和任期三年内各年度考核得分加权平均得分（40%）三项决定。

$$\text{三年指标平均增长率} = \left( \sqrt[3]{\text{任期末完成值} / \text{任期初基准值}} - 1 \right) \times 100\%$$

任期考核得分 = (归属于母公司所有者的净利润平均增长率 + 1) × 40 + (营业收入平均增长率 + 1) × 20 + 任期三年内各年度考核得分加权平均得分 × 40%

**第十四条** 高管人员任期考核得分决定任期激励金的金额。高管人员任期考核结果与任期激励金系数的对应关系：

| 高管任期考核成绩        | 任期考核系数        |
|-----------------|---------------|
| 105 分以上         | 2             |
| 95 分-105 分（含）   | (分数/10) - 8.5 |
| 80 分（含）-95 分（含） | 1             |
| 70 分（含）-80 分    | (分数/20) - 3   |
| 70 分以下          | 0.5           |

## 第五章 年薪的构成及确定

### 第十五条 董事长年薪

（一）董事长的薪酬由年度基薪、绩效年薪、其他奖励和任期激励四部分构成。

（二）基薪是年度的基本收入，董事长的基薪参照上年度市管企业在岗职工平均工资的 2 倍确定，2017 年标准为 16.76。原则上每年核定一次，薪酬与考核委员会在每年末根据实际情况，建议下一年内董事长的基薪水平，并经相应程序审批后执行。

（三）董事长绩效年薪分为规模绩效年薪和效益绩效年薪。

1、规模绩效年薪标准根据集团的营业收入和利润总额情况，按基薪的 4 倍确定。

2、效益绩效年薪标准按年度扣非归母净利润比上年度实际完成数增加额的一定比例确定。以上年度实际完成扣非归母净利润为 M，本年实际完成值为 R，则效益绩效年薪标准确定为：

$$\text{效益绩效年薪标准} = (R - M) \times 1\%$$

（四）董事长绩效年薪与董事长年度考核得分相挂钩的收入，具体计算绩效薪金的公式为：

$$\text{绩效年薪} = (\text{规模绩效年薪} + \text{效益绩效年薪}) \times \text{董事长年度考核系数}$$

（五）其他奖励：根据上级单位的相关规定执行。

（六）任期激励

1、任期激励金计提方式：在高管人员任期内，每年另行计提：当年计提=当年绩效年薪数×10%

2、发放方式：以任期内每年计提的任期激励金之和为基数，以任期考核分数对应任期考核系数，在 0.5-2 之间确定任期激励倍数，计算公式为：

任期激励金=∑任期每年计提额度×任期考核系数

#### **第十六条 董事长以外的其他高管年薪**

（一）董事长以外的其他高管年薪=基薪+绩效年薪+其他奖励+任期激励。其中：基薪=董事长基薪×高管岗位系数；绩效年薪=董事长绩效年薪×高管岗位系数×高管考核系数；其他奖励根据相关规定执行；任期激励=∑任期每年计提额度×任期考核系数。

（二）高管岗位系数的确定

高管岗位系数根据各岗位性质、责任、职业风险、工作能力、任职时间等因素，按照责权利相适应、合理体现差距等原则，在 0.7—1 之间确定，若工作有兼职，则分配系数就高不就低，岗位考核按主要行政工作岗位为主。具体分配系数如下：

- 1、党委书记、总裁、监事会主席：1
- 2、常务副总裁：0.9
- 3、党委副书记、纪委书记、副总裁、工会主席：0.7-0.8

（三）高管考核系数依据年度考核和任期考核结果确定。

## **第六章 年薪的发放及管理**

#### **第十七条 年薪的发放：**

（一）公司高管人员基薪按月支付，每月支付标准为基薪/12；

（二）绩效年薪根据实际情况按月进行预发，预发总额不能超过年度绩效薪酬的 80%，剩余绩效年薪在年度考核结束后兑现发放。

（三）其他奖励根据上级单位的相关规定执行发放。

**第十八条** 高管人员的薪酬在公司工资总额中列支，兼任多职的高管人员，薪酬按“职务就高不就低，兼职不兼薪”的原则执行。高管人员实行年薪后，不得在公司领取其他任何工资性收入。

**第十九条** 高管人员接受组织调动或退休，年度绩效薪酬、任期激励按实际工作月数发放；本人申请辞职或被辞退人员未发放的年度绩效薪酬、任期激励金不予发放。

**第二十条** 对违反国家法律法规和规章，导致重大决策失误、重大违纪事件，给企业造成重大不良影响或造成股东资产流失的，除去其年度已发放的薪酬外，不再进行任何薪酬结算并按相关规定进行责任追究。

**第二十一条** 高管人员薪酬均为税前收入，应依法缴纳社会保险、住房公积金个人应缴纳部分及个人所得税。

## **第七章 附则**

**第二十二条** 公司高管人员年度薪酬标准可适时根据市国资委政策、公司经营状况、市场因素等按程序报批后调整。

**第二十三条** 本办法由重药控股股份有限公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定，董事会、股东大会审核批准后执行。解释权归薪酬与考核委员会。

**第二十四条** 本办法自 2018 年 1 月 1 日起施行。

重药控股股份有限公司

2018 年 5 月 30 日