

常州千红生化制药股份有限公司

董事、监事和高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度

第一章 总 则

第一条 为建立与现代企业管理制度相适应的收入分配制度，吸引优秀的管理人才，建立和完善经营者的激励与约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事、监事和高级管理人员的积极性、主动性和创造性，提高企业经营管理水平，将经营者的利益与企业的长期利益结合起来，促进企业健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律法规及《公司章程》，公司董事会特制定《董事、监事和高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度》（以下简称“本制度”）。

第二条 适用本制度的董事、监事、高级管理人员包括：

- 1、董事；
- 2、监事；
- 3、总经理；
- 4、副总经理；
- 5、董事会秘书；
- 6、总监；
- 7、经公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪考委”）批准，公司可将其他人员纳入本制度的绩效考核范围，视同高级管理人员进行考核和奖惩。

第三条 专职董事、兼任公司经营管理机构管理职务的董事、专

职监事及高级管理人员（前述人员以下统称“相关管理人员”）的薪酬均应根据公司年度经营计划和分管的工作目标，进行综合考核，根据考核结果及企业当年经营利润完成情况确定薪酬。

外单位派驻的董事不在公司领取薪酬；独立董事根据股东大会批准的独立董事工作津贴标准领取工作津贴；在公司就职的非专职监事，根据其具体岗位，按经营管理机构薪酬与绩效考核相关规定执行，另增加 2500 元/月的非专职监事工作津贴，由监事会进行考核后执行。

第四条 公司相关管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- 1、按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- 2、收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- 3、薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- 4、薪酬标准公开、公正、透明的原则；
- 5、奖罚对等、激励与约束并重的原则。

第二章 管理机构

第五条 薪考委是实施相关管理人员薪酬和绩效考核的管理机构，具体职权如下：

1. 根据相关管理人员岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平制定薪酬计划或方案；薪酬计划或方案主要包括但不限于绩效评价标准、程序及主要评价体系，奖励和处罚的方案和制度等；

2. 审查公司相关管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；
3. 负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

第三章 薪酬构成、考核及审批程序

第六条 公司相关管理人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成。绩效薪酬包括月度绩效薪酬、年度绩效薪酬。

第七条 董事长基本薪酬2.5万元/月（含税），每年按照十二个月发放。绩效薪酬参考公司业绩、发展状况及公司其他高管年度薪酬考核结果等综合情况，由薪考委考核审核评价并提出方案，经董事会审议，报股东大会批准。

第八条 监事会主席基本薪酬1.5万元/月（含税），每年按照十二个月发放。绩效薪酬参考公司业绩、发展状况及公司其他高管年度薪酬考核结果等综合情况，由薪考委考核审核评价并提出方案，经董事会审议，报股东大会批准。

第九条 公司高级管理人员的基本薪酬参考行业及市场同类薪酬标准，结合公司总体的薪酬实际水平，考虑职位、责任、能力等因素确定，按月发放。其中总经理的基本薪酬为2.2万元/月（含税）；副总经理等其他高级管理人员的基本薪酬为0.8万元/月至2.0万元/月（含税）。基本薪酬每年按照十二个月发放。绩效薪酬主要与公司经营状况挂钩，结合重点项目、重大工作的完成情况，以及相关管理人员分管工作的成果，由总经理根据分管职责考核评价并提出方案，经

薪考委审核后，报董事会批准。

第十条 负责销售业务的相关管理人员年度绩效薪酬除与个人考核结果挂钩外，应与其分管范围的当年度经营目标（营业利润/营业收入）达成挂钩。由总经理制定具体方案，经薪考委审核确定。

序号	挂钩项目	考核标准（年度绩效薪酬乘以下系数）
1	公司完成当年净利润目标在 110%以上	1.15-1.25
2	公司完成当年净利润目标，但完成率低于 110%	1.05-1.15
3	公司当年未完成净利润目标，但净利润不低于上年度	0.95
4	公司当年净利润下降不超过 20%	0.9
5	公司当年净利润下降超过 20%	0.8

第十一条 非销售业务相关管理人员年度绩效薪酬除与个人考核结果挂钩外，应与公司当年度净利润目标挂钩，具体挂钩系数如下：

根据当年度公司净利润实际完成情况，由薪考委确认具体考核系数，报董事会批准。

第十二条 相关管理人员在当年度对公司的经营工作作出特殊贡献的，经薪考委审核后，报董事会或股东大会批准后实施特殊奖励。

第十三条 公司股东大会授权董事会可以根据市场及企业实际情况变化，调整相关管理人员的基本薪酬或基本薪酬与绩效薪酬的占比，调整幅度在20%以内。

第十四条 相关管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放绩效薪酬，若当年绩效薪酬已发放的，亦应予以追回：

1、严重违反公司各项规章制度，受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、年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；
- 4、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为不适当人员的；
- 5、薪酬与考核委员会认为不应发放年度绩效薪酬的其他情形。

第十五条 发放薪酬时，按照国家有关税法要求，由公司代扣代缴个人所得税。

第十六条 相关管理人员如对薪考委的考核和评价有异议，可在收到通知后一周内向薪考委提出申诉，由薪考委作出处理；如对薪考委的处理结果仍不认可，可向董事会提出申诉，董事会作出的决定为最终决定。

第四章 附则

第十七条 年度绩效考核的期限自每年的01月01日起至12月31日止。

第十八条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，董事会应立即对本制度进行修订。在未作出修订前，按照新颁布的法律、法规、规范性文件执行。

第十九条 本制度由公司董事会薪酬和考核委员会负责制订和解释。

第二十条 本制度自股东大会审议通过后生效。

常州千红生化制药股份有限公司

董事会

二〇一八年八月一日