

# 福建广生堂药业股份有限公司

## 董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度

(2015年8月17日公司第二届董事会第五次会议通过)

### 第一章 总 则

**第一条** 福建广生堂药业股份有限公司（以下简称“公司”）为逐步建立符合现代企业制度要求和适应市场经济的激励约束机制，合理确定公司董事、监事、高级管理人员的收入，充分调动公司董事、监事、高级管理人员的积极性和创造性，为公司创造更好的经济效益，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 公司董事在本公司兼任其他职务的，应根据其兼任的其他职务领取相应的薪酬并享受福利待遇，不得因其同时担任董事及其他职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

公司监事在本公司兼任其他职务的，应根据其兼任的其他职务领取相应的薪酬并享受福利待遇，不得因其同时担任监事及其他职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

公司高级管理人员在本公司兼任其他职务的，应根据其担任的本公司高级管理人员职务及兼任职务的职责领取相应的薪酬并享受福利待遇，不得因其同时担任高级管理人员职务及其他职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

任何人员在本公司或下属子公司、参股公司担任二个或二个以上职务的，应按其担任的年薪标准最高的一个职务领取薪酬并享受相应的福利待遇，不得因其同时担任二个或二个以上职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

**第三条** 本制度的适用对象是专职为公司服务并在公司领取薪酬的董事、监事，以及高级管理人员。高级管理人员是指公司董事会聘任的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及其他高级管理人员，以下简称“高管人员”。

除非另有说明，本制度所称“董事”均不包括公司的独立董事和外部董事，所称“监事”均不包括公司的外部监事。

公司独立董事不在公司领取薪酬或享受福利待遇，公司按照《公司独立董事制度》的规定向独立董事发放津贴。

## 第二章 薪酬方案

### 第一节 薪酬管理的基本原则

**第四条** 公司董事、监事以及高管人员薪酬是指董事、监事以及高管人员为公司工作而获得的个人基本报酬和为公司所做贡献的奖励，其分配主要遵循以下原则：

- （一）以岗位在公司的相对价值作为确定薪酬的主要依据；
- （二）薪酬水平以市场为导向；
- （三）薪酬和业绩考核合理挂钩；
- （四）薪酬应与岗位的重要性、工作的复杂程度及精力的付出相称，要让特殊人力资本的价值在分配中体现；
- （五）具有激励作用，充分调动公司董事、监事以及高管人员的工作积极性。

**第五条** 公司高管人员的薪酬分配与考核以公司经济效益及工作目标为出发点，根据公司年度经营预算和高管人员分管工作的工作目标，进行综合考核，最终以考核结果确定高管人员的年度薪酬水平。

**第六条** 考核周期为年度考核。

### 第二节 薪酬的构成和确定

**第七条** 公司董事、监事实行年薪制，每年由薪酬与考核委员会确定。

**第八条** 高管人员的薪酬实行年薪制，每年由总经理或其授权人提议，薪酬与考核委员会确定，董事会审议后执行。

**第九条** 高管人员实行年薪制，年薪由基本薪酬和年终绩效两部分组成：

- （一）基本薪酬属固定部分，根据工作岗位及性质的不同，占标准年薪的20-80%，按照月度平均发放。
- （二）年终绩效为浮动部分，根据工作岗位及性质的不同占标准年薪的

80-20%，实际应发金额按照绩效考核结果进行计算确定。

**第十条** 公司人力资源部在每年 12 月 31 日前拟定下一年度各高管人员的绩效薪酬具体考核指标和指标值及绩效计分标准、KPI 指标、管理践行，报总经理或其授权人审定、薪酬与考核委员会复核、经董事会审议通过后执行，公司人力资源部备案并监督执行情况。

高管人员绩效考核标准为：公司经营目标+分类指标+管理践行。

(一) 公司经营目标指：公司财务指标，主要包括：净资产收益率、年度利润总额、主营业务收入同比增长率；

(二) 分类指标指：高管人员个人年度 KPI 指标；

(三) 管理践行指：高管人员个人年度重点工作及执行力与领导能力。

**第十一条** 绩效薪酬实行年度考核制，待年度终了 4 个月内依据公司经审计的合并会计报表数据及其他资料（含述职报告及评价），由公司人力资源部拟定考核结果，报总经理或其授权人审定、薪酬与考核委员会复核、经董事会审议通过后由公司人力资源部执行。

绩效考核分数以 100 分为基点对应系数为 1.0，考核分数为 100 分的年度绩效薪酬等于确定的标准绩效薪酬；按实际考核得分除以 100 确定对应个人绩效系数；实际应发绩效薪酬等于个人标准绩效薪酬乘以个人绩效系数。

### 第三节 薪酬的发放和管理

**第十二条** 公司按月平均以现金形式发放董事、监事的年薪总额和高管人员的基本薪酬总额。高管人员绩效薪酬经董事会审议审批后，一次性发放。发放时任职不满一年的，按其任职时间的长短（每年按 12 个月计算，不足 1 个月的按 1 个月计）计算其应得的薪酬金额。

下列税费按照国家有关规定从薪酬中直接扣除：

(一) 个人所得税；

(二) 按规定需由个人承担的社会保险费及其他费用。

**第十三条** 每年经营年度开始前，公司根据总体经营目标制订预算和业绩目标，确定高管人员目标责任书。

**第十四条** 完成高管人员的薪酬考核工作后，将考核结果以书面形式通知考核对象。高管人员在收到通知后如有异议，可在收到通知后一周内向主管上级申诉。

**第十五条** 因公司计算错误或业务过失造成超额发放或少发工资时，可以在下月发放工资时直接扣除超发部分或补发漏发部分。

如遇中介机构审计报告对前期的会计报表进行调整，则高管人员的年度绩效薪资也做出相应调整，并在决定调整的当年结清调整额。

**第十六条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

**第十七条** 公司薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）同行业及公司盈利状况；

（四）组织结构调整。

### 第三章 约束机制和福利待遇

**第十八条** 董事、监事、高管人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则年度绩效考核分数为零：

（一）严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，受到公开谴责；

（二）违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门的审查；

（三）受到公司行政记大过及以上处分；

（四）违反决策程序，有重大经营决策失误造成严重后果的；

（五）因个人原因导致公司发生重大事故的；

（六）由于个人原因擅自离职或被免职的；

（七）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十九条** 对高管人员进行离任审计。在离任审计中，如发现在任期内的经

营业绩不实，薪酬与考核委员会对相关人员的年薪进行调整，限期退回超出应得部分的收入。

**第二十条** 公司董事、监事、高管人员享受年休假、培训、旅游等其他福利，按照公司福利管理制度执行。

**第二十一条** 公司董事、监事、高管人员的养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险、医疗保险及住房公积金等，公司按照国家有关规定办理。

**第二十二条** 高管人员除按本制度领取薪酬外，可按公司规定领取节日补贴、通讯费补助、出差补助、行车补助等正常员工福利，其他货币性收入须报董事会审批后执行。

## 第四章 附 则

**第二十三条** 本制度的制定须经过公司股东大会审议通过，修改时亦同。

**第二十四条** 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规的规定执行。

**第二十五条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十六条** 本制度自公司股东大会审议通过之日起生效施行，修改时亦同。