

山西仟源医药集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步提高管理水平，强化激励约束机制，保证公司董事有效履行其职责和义务，充分调动公司高级管理人员的工作积极性，根据《公司章程》、《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，特制定本办法。

第二条 本办法适用于以下人员

- 1、董事会成员：包括公司董事长、副董事长、董事、独立董事
- 2、高级管理人员：总裁、副总裁、董事会秘书、财务总监及董事会聘任的其他高级管理人员。

第二章 薪酬结构与发放

第三条 董事薪酬

1、董事长、副董事长的薪酬由基本薪酬、绩效奖励两部分组成；独立董事在公司领取独立董事津贴（5万元/年），每半年发放一次，除此之外不再另行发放薪酬；其余非独立董事薪酬则由基本薪酬组成。各董事薪酬标准：

单位：万元/年

职务	基本薪酬	绩效奖励	
		净利润较上年增长低于 20%	净利润较上年增长超过 20%
董事长	60	30	30+超过部分 1.2%
副董事长	55	25	25+超过部分 1.2%
董事	12	/	/

2、董事长、副董事长、董事基本薪酬按月平均折算（基本薪酬/12）发放；如果公司董事存在兼任高级管理人员的情况，则按孰高原则领取薪酬，不得重复计算。

3、如果当年度净利润较上年度持平或下降的，董事长和副董事长无绩效奖励；如果上年度净利润下降，则当年度净利润需与前年度净利润进行比较。

4、经营年度结束后，薪酬与考核委员会负责对董事长、副董事长进行考核，核算实际绩效奖励，年度审计结束后发放。

第四条 高级管理人员薪酬

1、公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效奖励两部分组成，薪酬标准：

职位	基本薪酬（单位：万元）	绩效奖励（单位：万元）
总裁	55	25
副总裁、财务总监、 董事会秘书、总工程师	36~48	15~20

2、基本薪酬是高级管理人员的固定薪酬部分，主要考虑职位、责任、能力、市场薪酬行情等因素确定，按月平均折算（基本薪酬/12）发放。

3、绩效奖励是高级管理人员的浮动薪酬部分，与公司目标完成情况，及个人岗位职责完成情况挂钩；年度考核，年度一次性发放。

第五条 一人兼多职的，按孰高原则领取薪酬，不得重复计算。

第六条 年度内发生职位变动的，则自职务变动生效之日起，根据新的任职情况，按孰高原则领取薪酬，不得重复计算。

第三章 高级管理人员绩效奖励考核

第七条 高级管理人员绩效奖励主要考核公司净利润指标完成情况及个人分管业务年度工作目标完成情况，考核权重占比分别为：

职位	净利润增长指标	个人分管业务工作目标
总裁	50%	50%
营销副总裁	50%	50%
其他副总裁	40%	60%
财务总监、董事会秘书、 总工程师	35%	65%

第八条 公司净利润增长指标考核

当年度净利润较上年度持平或下降的，该项按零计算；如果上年度净利润下降，则当年度净利润需与前年度净利润进行比较。当年度净利润较上年度增幅在20%内，得权重比例；当年度净利润较上年度增幅超过20%，超过20%部分净利润，根据岗位性质按比例奖励，奖励比例如下：

1、总裁：超过部分净利润的1.2%。

2、营销副总裁：超过部分净利润 1%；其他副总裁：超过部分净利润 0.8%。

3、财务总监、董事会秘书、总工程师：超过部分净利润 0.6%。

第九条 个人分管业务年度工作完成指标考核的具体 KPI 设置及评价方法由薪酬与考核委员会另行制定。

第十条 经营年度结束后，薪酬与考核委员会负责对高级管理人员进行考核，核算实际绩效奖励，年度审计结束后发放。

第四章 其他

第十一条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税，各类社会保险及公积金费用、其他国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳部分，剩余部分发给个人。

第五章 附 则

第十二条 本办法经董事会审议并报股东大会通过后执行。

第十三条 本办法解释权归公司董事会。

第十四条 董事及高级管理人员的绩效考核实施细则由公司董事会薪酬与考核专门委员会制定。

山西仟源医药集团股份有限公司

董事会

二〇一九年四月二十六日