

金陵药业股份有限公司经理层 薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为适应国有企业深化改革需要，根据政府有关政策文件及国有企业职业经理人、任期制契约化改革要求，为实现公司职业经理人考核标准与分配结果协同联动，调动金陵药业股份有限公司（以下简称“公司”）职业经理人的积极性和创造性，促进公司高质量可持续发展，特制定本办法。

第二条 本办法所称职业经理人，是指按照“市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出”原则选聘和管理的，在充分授权范围内依靠专业的管理知识、技能和经验，实现公司经营目标的《公司章程》中规定的高级管理人员。

第三条 适用范围

本办法适用于公司实施职业经理人改革的经理层成员，具体包括总裁、副总裁（含常务副总裁）、董事会秘书、总会计师（财务负责人）、总工程师、总经济师、总裁助理等《公司章程》中规定的高级管理人员。

第四条 基本原则

（一）坚持公平性原则，同时兼顾内部公平和外部公平，薪酬总水平既要考虑其承担改革的职业风险，又要统筹考虑与公司内部收入分配关系，建立合理的价值评价机制。

（二）坚持差异化薪酬原则，建立职业经理人基于岗位的薪酬体系，按照职责分工、岗位价值、重点工作、责任风险、承担指标和贡献情况，合理拉开经理层成员薪酬差距。

（三）坚持业绩与薪酬双对标，充分体现经营层薪酬与

经营业绩的同向关联。

（四）坚持激励与约束相统一原则，薪酬水平与企业竞争力相适应，物质激励与精神激励相结合，并健全薪酬激励约束机制，建立薪酬追索扣回制度。

（五）坚持市场化薪酬决定机制，业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降。

第五条 管理权限

经理层成员的薪酬管理由公司董事会和薪酬与考核委员会负责，公司人力资源部（党委组织部）负责具体工作的实施。

第二章 薪酬结构

第六条 经理层成员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励等部分构成。

第七条 基本年薪

基本年薪是经理层成员年度的基本收入，基本年薪标准在任期内不变。基本年薪标准由公司董事会根据市场薪酬水平、在岗职工人均收入、公司规模、市场竞争程度及经营管理难易程度等因素确定。总裁基本年薪即为基本年薪标准，岗位系数为1，常务副总裁为总裁基本年薪的0.9倍，其他经理层成员基本年薪不超过总裁基本年薪的0.8倍。

基本年薪=基本年薪标准×基本年薪岗位系数

第八条 绩效年薪

绩效年薪是与经理层成员年度绩效考核结果相挂钩的浮动收入，包括年度考核绩效年薪、利润总额超目标奖励、专项奖励，绩效年薪占年度薪酬比例原则上不低于60%。

（一）年度考核绩效年薪

原则上年度考核绩效年薪基数为基本年薪的1.5倍，总

裁年度考核绩效年薪岗位系数为 1，其他经理层成员年度考核绩效年薪岗位系数结合个人岗位职责、任务分工，在总裁年度考核绩效年薪的 0.6-0.9 倍之间综合确定，并根据岗位职责分别签订年度绩效考核目标责任书，根据考核结果实施兑现。

年度考核绩效年薪=年度考核绩效年薪基数×发展浮动系数×年度考核考核得分/100，其中：

1. 年度考核绩效年薪基数=绩效年薪基数×年度考核绩效年薪岗位系数

2. 年度考核考核得分=经营业绩指标得分+重点工作任务指标得分-约束性指标扣分+加分指标得分

经营业绩考核指标以公司与经理层成员之间签订的绩效考核目标责任书确定。

（二）发展浮动系数的确定

为激励企业利润指标摸高争先，设置发展浮动系数，并运用于绩效年薪计算。

1. 发展浮动系数的确定：发展浮动系数根据扣非后的年度利润总额目标值或完成值孰低原则，与基准值相比计算确定，共设四档：

扣非目标值=基准值的系数为 1；

扣非目标值<基准值的系数为 0.95；

扣非目标值与基准值相比，增幅为 5%-10%（不含）的系数为 1.05；

扣非目标值与基准值相比，增幅为 10%及以上的系数为 1.1。

2. 基准值的计算：基准值=基准额×（1+基准增长比率）。基准额以财务年度决算审计报表中扣非利润总额为计算依

据，由公司考核前三年扣非利润总额完成值的平均数、上年完成值、本年目标值加权确定，权重分别为 50%、30%、20%；基准增长比率原则上不低于南京市 GDP 增长比率。若公司本年目标值（或实际完成值）与基准额相比，增幅已高于南京市 GDP 增长比率，则“基准增长比率”可设置为零。

3. 发展浮动系数的运用：发展浮动系数与经理层成员绩效年薪兑现挂钩。

（三）利润总额超目标奖励

经理层可参与公司实施的利润总额超目标奖励，具体计提规则和分配规则如下：

1. 公司在考核年度发展浮动系数达 1.05 且年终超额完成利润目标，经营业绩指标考核得分不低于基本分的 90%，对年终超额完成利润总额目标值的部分，可按一定比例计提利润总额超目标奖励，根据企业盈利规模，奖励金额分类分段计提，比例如下：

利润总额目标值	利润总额超额比例区间	计提比例
上一任期实际完成值的平均值及以上	目标值<完成值≤目标值的 105%	5%
	完成值>目标值的 105%	9%
上一任期实际完成值的平均值以下	目标值<完成值≤目标值的 105%	3%
	完成值>目标值的 105%	6%

利润总额超目标奖励计算基数和完成数须同口径扣除固定资产处置（含拆迁补偿）、股票公允价值变动、重大股权出售、政府政策性补贴、采取公允价值计量的投资性房地产价值变动、上级拨付的创新激励基金等非经常性收益。

2. 利润总额超目标奖励用于奖励参与职业经理人改革的经理层成员。经理层成员根据岗位职责、年度目标任务及考核结果确定具体分配方案。

3. 参与职业经理人改革的经理层成员个人奖励金额最高不超过年度个人考核绩效年薪。

4. 公司利润总额超目标奖励金额较大的，可以用于对核心管理团队、营销团队、技术骨干实施奖励。

5. 利润总额超目标奖励分两期发放，年度考核后兑现70%，剩余30%在任期考核后兑现，其中任期内第三年利润总额超目标奖励的30%与任期激励第二期兑现同步发放。

如在领取利润总额超目标奖励后的一年内，利润指标出现大幅下降，董事会可根据主客观因素分析，酌情扣减未兑现的利润总额超目标奖励。

（四）专项奖励

公司的董事会特殊贡献奖和政府或相关主管部门给予的专项奖励，按相关文件执行，由公司董事会根据具体事项明确分配规则。

第九条 任期激励

任期激励是与经理层个人任期绩效考核结果相挂钩的任期收入。

任期激励=任期起始年度年薪标准×任期绩效考核得分/100 ×任期激励系数×任期内实际任职时间（计算到月），其中：

任期绩效考核得分=运营质量指标得分+发展质量指标得分+奖励加分-扣分事项。任期绩效考核得分上限为100分。

任期激励系数结合公司经营特点和薪酬水平，原则上为15%。

第三章 薪酬支付与管理

第十条 经理层成员基本年薪按月标准平均发放；绩效年薪的30%按月预支发放，年度考核绩效年薪在考核结束后

扣除预支数结算兑现；利润总额超目标奖励和专项奖励根据奖励类别对应发放时序进行兑现；任期激励在任期满后任期考核结果兑现发放。

第十一条 特殊情况下的薪酬处理

（一）各类休假、各种代扣款、各种违纪扣款按照国家相关管理规定或公司相关管理制度执行。

（二）中途入职。中途入职的经理层成员基本年薪、绩效年薪、任期激励等结合实际任职时间计算。

（三）中途离职。由于个人健康原因（需提交详细的医疗诊断证明）或由于组织调动离职的经理层成员，其基本年薪、绩效年薪、任期激励根据实际任职时间和考核结果计算。因其他个人原因离职的经理层成员，其完整工作年度的绩效年薪按实际兑现，其非完整工作年度的绩效年薪不再发放，其任期激励不再发放。因考核不胜任、违法违纪、从事有损公司声誉和利益的活动等原因被解除聘任的，不再发放相应年度的绩效年薪和任期激励。

第十二条 经理层成员薪酬为税前收入，由其个人承担并按规定依法纳税，不得由公司或变相由公司承担税金。

第十三条 经理层成员薪酬计入公司工资总额，薪酬管理及信息披露等须符合相关制度要求。

第十四条 经理层成员不得违规自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇或者超标准发放薪酬、福利、津贴。

第十五条 经理层成员不得再从公司（包括兼职企业）领取任何货币性收入，包括：各种奖金、津贴和补贴、加班工资、特殊情况下支付的工资及其他福利性货币收入等，政策允许的改革性津补贴除外。

第十六条 公司不得为经理层成员购买公司规定以外商

业性补充养老保险。

第四章 监督管理

第十七条 未实现公司效益增长或经营过程中出现重大风险的，经理层成员的薪酬不得增长，或适度下降，具体降幅由公司董事会研究确定。

第十八条 如公司发生重大生产安全 and 质量事故、重大环境污染事件、重大资产损失、重大意识形态事件、重大法律纠纷案件、重大投融资和资产重组等，对公司生产经营和业绩产生影响的，应及时向董事会报告并确定对经理层成员薪酬的影响。

第十九条 加强对经理层成员薪酬情况的监督检查，应健全内部监督和信息公开制度。

经理层成员发生下列情形之一的，由公司根据具体情节，可给予绩效考核扣分，或缓发、扣发、追索扣回相关责任人的绩效年薪或任期激励；公司有权依据规章制度，要求相关经理层成员赔偿损失；情节严重的，应给予纪律处分或者对其岗位进行调整；涉嫌犯罪的，应依法移送司法机关处理：

（一）存在违规自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇或者超标准发放薪酬、福利、津贴等行为的；

（二）违反《中华人民共和国会计法》、《企业会计准则》等有关法律法规规章，虚报、瞒报财务状况的；

（三）违反国家法律法规、党风廉政建设规定、国家监管规定和《公司章程》规定的；

（四）未履行或者未正确履行职责，导致重大决策失误、重大生产安全 and 质量责任事故、重大环境污染责任事故、重大意识形态事件、重大违纪和法律纠纷案件等，给公司造成重大不良影响或造成国有资产损失的。

第二十条 对同一事件、同一责任人的薪酬扣减，依据不同处分方式按照就高的原则进行薪酬扣减，不合并使用。

第二十一条 实行薪酬追索扣回制度

经理层成员离任后，公司发现因其原因给公司造成重大经济损失或重大不良影响的，公司有权根据其承担的责任，追索部分或全部相应期限内已兑现的年薪收入，并止付所有未支付部分。

第五章 附 则

第二十二条 如国家、地方政策文件变动或公司遇到重大生产经营情况变动，经董事会薪酬与考核委员会提出修改意见，本办法可按规定程序进行调整。

第二十三条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释，公司人力资源部（党委组织部）配合落实。

第二十四条 本办法自公司董事会审议通过之日起执行，原《金陵药业股份有限公司职业经理人薪酬管理办法（试行）》同时废止。