

兰州佛慈制药股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善兰州佛慈制药股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动董事、高级管理人员的工作积极性，保证其有效地履行职责和义务，提高公司的经营管理效益，以更好地促进公司健康持续发展。根据《中华人民共和国公司法》《证券法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规和规范性文件规定及《兰州佛慈制药股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适用人员为《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第三条 本制度基于以下原则制定：

- （一）合规性原则，严格遵守国资监管与上市公司监管要求，薪酬决策、发放流程符合法律法规及监管规定；
- （二）薪酬与公司长远利益相结合的原则，确保主营业务持续增长，防止短期行为，促进公司的长期稳定发展；
- （三）激励约束并重原则，兼顾短期激励与长期激励，强化薪酬追索、止付等约束机制，实施差异化薪酬管理，实现责、权、利对等；
- （四）薪酬标准以公开、公正、透明为原则，参照目前的实际收入水平确定，既要有利于强化激励与约束，又要符合企业的实际情况。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责董事、高级管理人员薪酬管理制度、年度薪酬标准与方案的制订，并经董事会、股东会审议通过后对薪酬管理制度执行情况进行监督。

第五条 公司股东会负责审议决定董事薪酬方案，公司董事会负责审议决定高级管理人员的薪酬方案。

第六条 董事会薪酬与考核委员会负责审查公司董事、高级管理人员履职情况，对其进行年度考核与评价，并对公司薪酬制度、薪酬方案执行情况进行监督。公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会具体实施公司董事、高级管理人员薪酬方案。

第七条 公司董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第三章 薪酬标准及构成

第八条 公司董事、高级管理人员实行年薪制，水平参考公司所处行业平均薪酬水平、地区经济发展状况及公司经营规模、盈利能力等综合因素，经薪酬与考核委员会研究并提出后，报董事会、股东会审议确定。

第九条 公司董事、高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励三部分组成。

1.基本年薪为固定薪酬，体现董事、高级管理人员的岗位价值与责任能力，一个会计年度内原则上保持稳定；

2.绩效年薪依据其签订的年度经营业绩目标责任书，与年度经营业绩考核评价结果相挂钩的浮动收入，体现薪酬的激励导向作用；

3.任期激励是与任期绩效考核评价结果相联系的收入，强调注重长期发展、避免短期行为。

其中，绩效年薪占比原则上不低于基本年薪、绩效年薪总额的50%。具体遵照董事会、股东会审议通过当年的薪酬标准执行。因履行职务发生的相关费用由公司承担。

第十条 公司独立董事薪酬实行固定津贴制，不参与公司绩效与中长期激励，具体遵照股东会审议通过津贴方案标准执行，因履行职务发生的相关费用由公司承担。

第十一条 在公司任职的非独立董事，根据其在公司承担的具体职责，按薪酬方案及考核评价结果领取薪酬。

1.兼任公司高级管理人员的非独立董事，按照高级管理人员的薪酬执行；

2.兼任公司内部其他职务的非独立董事，按照其在公司所担任的具体管理职务或岗位，根据公司现行的薪酬制度，结合公司业绩指标达成情况、分管工作职责及工作目标完成情况进行综合考核领取薪酬，不领取董事津贴。

第十二条 不在公司担任任何工作职务的非独立董事，薪酬方案由股东会审议确定。

第十三条 高级管理人员，根据其在公司担任的具体经营管理职务，按薪酬方案及考核评价结果领取薪酬。

第十四条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付以绩效评价为重要依据，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第四章 薪酬考核与支付

第十五条 公司独立董事的津贴或薪酬按年度发放；在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司内部管理制度确定及执行。

年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

第十六条 公司发放董事、高级管理人员的津贴或薪酬均为税前金额。公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的费用。

第十七条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。本制度所规定的董事、高级管理人员薪酬不包括领取的其他符合相关规定的货币性收入（包括奖金、津贴、补贴等）。

第十八条 公司董事、高管人员在任职期间，发生下列任一情形，由公司董事会决定减少或不予发放其绩效薪酬或津贴：

- 1.被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2.因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- 3.经营决策失误导致公司遭受重大损失的；
- 4.公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬调整及工资总额决定机制

第十九条 公司董事和高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理，以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

当经营环境及外部条件发生重大变化时，经公司董事会薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件。调整董事薪酬、津贴标准需经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬制度须经董事会批准。

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- 1.同行业薪酬水平，以市场薪酬报告或公开的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；
- 2.通胀水平，参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；
- 3.公司经营状况；
- 4.组织结构调整，职位、职责的变动。

第二十一条 经公司董事会薪酬与考核委员会提议，并经董事会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第六章 止付追索

第二十二条 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司将根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第七章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等其他相关规定执行。

第二十四条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定和修订，经公司股东会审议通过之日起生效。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。