

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制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事、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，调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营效益和管理水平，确保公司发展战略目标的实现，根据国家法律、法规的规定及《公司章程》，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以企业经营指标和综合管理为基础，根据公司年度经营计划和分管工作的职责以及工作目标，进行年度综合考核确定。

第四条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- (一) 按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- (二) 收入水平与公司业绩及分管工作目标挂钩的原则；
- (三) 考虑公司长远利益、促进公司持续健康发展的原则；
- (四) 定量与定性考核相结合，结果与过程相统一的原则；
- (五) 有奖有罚、奖罚对等、激励与约束并重的原则；
- (六) 薪酬与市场价值规律相符的原则。

第二章 薪酬管理机构

第五条 股东会负责审议董事的薪酬，公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责起草或提议修改薪酬管理制度，报股东会审批；拟定公司董事薪酬方案，报股东会审批；审议高级管理人员年度绩效考核方案，拟定公司高级管理人员薪酬方案，报董事会审批；对公司薪酬制度执行情况进行监督；检查公司董事、高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度考核。

第七条 公司经营管理执行委员会负责拟定公司高级管理人员年度绩效考核方案；拟定高级管理人员的年度工作考核目标，提交薪酬与考核委员会审议。

第三章 薪酬构成与发放

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效奖励两部分组成；独立董事领取独立董事津贴，每半年发放一次。

第九条 基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、资历、市场薪资行情等因素确定，按月发放；绩效奖励以年度经营目标为考核基础，以完成年度经营指标核定年度奖励总额，并根据个人年度工作目标的考核完成情况进行核发。绩效奖励在完成年度审计后发放。

第十条 公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

第十一条 公司董事、高级管理人员在任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度绩效奖励：

- （一）被深交所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形；

第十二条 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。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第四章 薪酬的调整

第十四条 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。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以确保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；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第五章 附 则

第十六条 本制度未尽事宜，按照国家法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定为准。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施。