

# 亚宝药业集团股份有限公司

## 高级管理人员年度薪酬实施办法

(2022年4月修订)

第一条 为进一步完善亚宝药业集团股份有限公司（以下简称“公司”）的公司治理结构，促进公司中长期战略规划达成，充分调动公司高级管理人员的积极性和创造性，加强和规范高级管理人员的薪酬管理，合理确定其收入水平，促进公司经营效益的稳定、持续增长，特制定本办法。

第二条 本办法中所称高级管理人员（以下简称“高管”），指董事会聘任的总经理、常务副总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等公司管理人员。

第三条 高管的各类薪酬指标依据国家相关政策精神，比照同行业规模相当的医药上市公司薪酬水平，并结合本公司的实际情况及未来发展综合确定。

第四条 高管薪酬实行年薪制，年薪由基本年薪、绩效年薪、战略激励组成。其中，绩效年薪、战略激励与公司整体经营业绩、个人年度考核得分挂钩。

第五条 基本年薪是高管的年度基本收入，结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，核定年薪数额后，按月发放。

1、总经理的基本年薪，由公司董事会薪酬与考核委员会根据上一年度公司薪酬水平，参考行业可类比上市公司高管薪酬水平，结合未来一年公司经营管理工作预期提出建议值，报公司董事会审议。

2、其他高管的基本年薪：根据高管工作性质、任务，以及所承担的责任、风险和履职情况等因素，实行不同的岗位系数，在总经理基本年薪的40%~90%范围核定其他高管人员的基本年薪。制定年度经营计划时，由总经理按照年度经营管理工作及各岗位贡献情况核定具体岗位系数，经董事会薪酬与考核委员会审核后报公司董事会审议。

第六条 绩效年薪是激励性收入，与公司年度绩效考核结果挂钩，根据目标绩效年薪、公司业绩系数等因素确定。绩效年薪基数=目标绩效年薪\*业绩系数。总经理的目标绩效年薪为公司净利润额的0.8%，业绩系数与公司综合业绩考核指标挂钩（销售收入增长率、净利润增长率各占50%加权计算），业绩系数为1.0~2.0。

序号	公司业绩增长率	业绩系数	备注
1	<10%	1.0	1、若公司战略并购资产，增加并购企业销售收入后，收入增长率高于净利润增长率的 20%，业绩增长率仅与净利润增长率挂钩，挂钩权重为 100%。 2、若转让或处置资产，相应处置导致销售收入或净利润下滑，剔除该部分变量因素，还原核算公司业绩增长率。
2	[10%, 15%)	1.2	
3	[15%, 20%)	1.4	
4	[20%, 25%)	1.6	
5	[25%, 30%)	1.8	
6	≥30%	2.0	

第七条 其他高管人员绩效年薪，根据工作性质、任务，以及所承担的责任、风险和履职情况等因素，在总经理绩效年薪基数的 20%~90%范围核定。公司另行拟定高管人员绩效管理与绩效年薪核定相关管理制度。年终由董事会薪酬与考核委员会考核评定后，报公司董事会审议。

第八条 每一会计年度结束后，按年度报告中公开披露的当年财务指标及实现净利润情况，核定当年的绩效年薪。年度薪酬在公司管理费用中列支。

第九条 高管年度薪酬收入应照章纳税，由公司代为扣缴所得税。

第十条 战略激励是指战略规划超目标达成的突出贡献奖励，综合考量公司短期经营目标实现和长远目标规划，结合行业水平拟定。战略奖励方案报股东会审议，根据股东会审议后确定的战略激励方案，结合战略规划目标中长期发展经营指标完成情况综合确定具体奖励数额，经董事会薪酬与考核委员会审核后报公司董事会审议。

第十一条 高管兼任一职或多职的，不再领取兼职薪酬。

第十二条 董事会薪酬与考核委员会提出公司高管薪酬方案，报董事会审议。人力资源部协助开展日常工作。

第十三条 本办法自公司董事会审议通过之日起施行。

第十四条 本办法由公司董事会负责解释。