

上市公司高级管理人员薪酬管理制度（暂行）

为有效激励上市公司高级管理人员的积极性和创造性，促进公司经营业绩的有效提升，保证公司的长远发展，特制订本薪酬管理制度（暂行）。

一、制订原则

- 1、公平、客观原则；
- 2、依责、依绩原则；
- 3、有效、长期激励原则；
- 4、在职业劳动力市场中保持优势原则。

二、适用范围

按照上市公司管理规定披露的高级管理人员，包括：董事长、总经理、副总经理、监事会主席、财务总监。

三、薪酬结构

（一）高级管理人员实行年薪制。

（二）年薪制薪酬构成：

- 1、主要高级管理人员（董事长、总经理）：基本年薪、考核年薪、效益年薪、保险和福利、股权激励等。
- 2、其他高级管理人员：基本年薪、考核年薪、效益年薪、保险和福利、总经理特别奖、股权激励等。

四、薪酬分配及管理

（一）基本年薪、考核年薪标准由董事会薪酬委员会提出，报董事会批准后执行。

（二）基本年薪：按月发放，与本人的日常出勤情况挂钩。

（三）考核年薪：每年度支付一次，在年度结束后，根据个人年度考核评价结果情况核定。

（四）效益年薪：在年度结束后，根据公司业绩及个人年度预算完成情况进行核定，每年支付一次。

- 1、效益年薪按考核年度公司实现利润 2%提取。
- 2、分配比例：董事会薪酬与考核委员会确定。

（五）总经理特别奖：由总经理提出，经理办公会确定，奖励总额不超过实现利润的 1%。

（六）、股权激励：按照年度股权激励计划、年度股权激励计划实施细则、股权激励制度管理办法执行。

（七）以上薪酬均按国家规定交纳个人所得税，由公司代扣代缴。

（八）享受年薪制的高管人员，不再享有加班费。

五、保险和福利

1、按国家和公司规定享受法定的保险和福利，包括目前实行的养老保险、医疗保险、失业保险、住房公积金、职工住房补贴等。

2、今后国家出台或实行新的保险福利时，按国家及公司规定执行。

3、根据公司业绩及实际情况，总经理（或董事长）可向董事会提出并实施高管人员的特别奖励计划，包括国内外进修、国外考察等。

六、高管人员考核体系

（一）日常工作考核：根据公司《工作汇报制度》，实施周月工作计划与总结、指令性计划与总结。

（二）年度绩效考核：根据公司绩效管理与考核制度，依据公司的年度计划目标、岗位职责等，拟订绩效考核目标，实施年度绩效考核。具体考核指标包括：

1、指标性目标：可以定量衡量的考核目标。

2、重点工作目标：不能量化，但是对完成工作非常重要的工作目标。

3、绩效改进目标：前一考核周期中完成得不好或没有完成，需要在本考核周期中进行完善或继续的工作目标。

4、常规性目标：常规性、重复性的工作目标。

5、追加目标和任务：在拟定考核目标时未列入，绩效周期内追加的重要的、工作量较大的工作目标和任务。

（三）其他非常规性考核

1、工作行为与态度考核。

2、管理行为与管理能力考核。

3、年度工作述职评价。

4、民主评议。

(四) 考核权重及结果应用

1、根据工作需要考核内容设置和分配不同的考核权重。

2、考核结果实行强制分布，分 5 个等级，包括优秀（5%）、良好（20%）、称职（50%）、基本称职（20%）、不称职（5%）。

3、考核结果与考核年薪挂钩，考核等级与年薪的分配关系：

考核等级	A	B	C	D	E
考核系数	0.9	0.75	0.6	0.25	0

岗位实领考核年薪=岗位考核年薪标准×考核系数×公司年度预算完成率

七、本制度由董事会薪酬与考核委员会拟订并负责解释，经董事会批准后执行。

山东东阿阿胶股份有限公司

董事会

二〇〇四年三月二十一日