

仁和药业股份有限公司
高级管理人员薪酬考核制度
(根据 2007 年 9 月 10 日召开的第四届董事会第九次会议决议制定)

第一章 总则

第一条 为推进公司建立与现代企业制度相适应的激励约束机制,有效地调动高管人员的积极性和创造性,提高企业经营管理水平,促进企业效益的增长,特制定本制度。

第二条 本制度所称高管人员指下列人员:

- (一) 公司总经理;
- (二) 董事会秘书;
- (三) 公司副总经理;
- (四) 公司财务总监。

第三条 公司高管人员的分配与考核以企业经济效益为出发点,根据公司年度经营计划和高管人员分管工作的工作目标,进行综合考核,根据考核结果确定高管人员的年度薪酬分配。

第四条 公司高管人员薪酬的确定遵循以下原则:

- (一) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则;
- (二) 实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则;
- (三) 薪酬与公司长远利益相结合的原则,确保主营业务增长,防止短期行为,促进公司的长期稳定发展;
- (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;
- (五) 薪酬收入坚持"有奖有罚,奖罚对等"的原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对高管人员进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机构。对高管的薪酬分配决定权在董事会,薪酬与考核委员会形成对高管的薪酬分配决定后提交董事会审议通过后实施。

第六条 薪酬与考核委员会的工作包括以下内容:

- (一) 对公司高管人员薪酬提出方案或修改的意见,审查、确认高管人员年度目标责任书;
- (二) 检查公司高管人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评;
- (三) 负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第三章 薪酬的构成

第七条 高管人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分组成,具体金额由董事会确定。计算公式是:薪酬=基本薪酬+绩效薪酬。

- (一) 基本薪酬:主要考虑职位价值,责任,能力,市场薪资行情等。
- (二) 绩效薪酬:主要考虑公司的经济效益以及高管人员围绕公司经营完成自己工作目标的效率和质量。

第八条 基本薪酬

基本薪酬的确定:由公司薪酬与考核委员会根据本公司年度计划的经营目标确定。基本薪酬每月按薪酬总额的 60% 平均发放。

第九条 绩效年薪

绩效年薪是根据公司经营完成利润目标的情况及高管人员完成工作目标的情况,由薪酬与考核委员会进行综合考核获得的薪酬。绩效薪酬为薪酬总额的 40 %,根据经审计后的经营业绩情况,如果完成年初确定的经营指标,则足额发放,如果未能完成经营业绩指标,则按未能完成的幅度,相应减少绩效年薪的幅度发放,如果超额完成,则按超出的幅度进行相应幅度的奖励。

绩效年薪考核的指标应包括如下几个方面:

- (一) 主营业务经营情况 (70 分)

1、扣除非经常性损益后的净利润、扣除非经常性损益后的净资产收益率

- 2、核心业务发展情况
- 3、人均创利
- 4、存货周转率和应收账款周转率
- 5、总资产周转率
- (二) 工作态度及管理、专业与学习能力 (20 分)
- (三) 员工的满意度情况 (10 分)

经薪酬与考核委员会考核,综合得分在 80 分以上,全额兑现年薪,得分在 70 分以下的高管,需要相应地减少绩效薪酬部分,得分超过 100 分的高管,可以得到相应的奖励。具体考核办法由薪酬与考核委员会确定,薪酬与考核委员会工作小组执行。

第四章 考核与实施程序

第十条 在经营年度开始之前,高管人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标,分别签署目标责任书,总裁和董事会秘书与董事长签订目标责任书,副总经理、财务总监与总经理签订目标责任书。

第十一条 高管人员的目标责任书由薪酬与考核委员会下设的工作组会同相关职能部门,根据公司的总体经营目标及各高管人员所分管的工作提出并由薪酬与考核委员会根据各高管人员的岗位职责,结合公司经营目标审核确认。目标责任书应对高管人员的工作计划与目标中各项内容的权重予以确认。人力资源部和财务部等相关部门在数据提供和岗位职责确定等方面应大力配合薪酬与考核委员会的工作。

第十二条 高管人员签订的目标责任书将作为高管人员年度薪酬考核的依据。在经营年度中,如经营环境等外界条件发生重大变化,薪酬与考核委员会可以调整高管人员工作计划和目标。

公司财务部与人力资源部每月跟踪汇总考核数据、形成月度考核报表报公司、薪酬与考核委员会备案。

考核年度结束后由薪酬与考核委员会工作组负责具体考核操作、统一制作表格、对被考核人进行工作计划(业绩),学习能力,工作态度及能力评估、打分、并出具《绩效考核评估意见》、报薪酬与考核委员会最终审核通过。

第十三条 薪酬与考核委员会对公司高管人员考评程序如下:

- (一) 公司高管人员向董事会薪酬与考核委员会作书面述职和自我评价;
- (二) 薪酬与考核委员会按绩效评价标准(主要为各高管人员签署的年度目标责任书)和程序,对高管人员进行绩效评价,人力资源部和财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供,并对数据的真实性和准确性负责;
- (三) 薪酬与考核委员会根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策提出高管人员的报酬数额和奖励方式,表决通过后,报公司董事会审核批准。

第十四条 经营年度结束后,在会计师事务所完成审计后一个月内,薪酬与考核委员会应完成高管人员的薪酬考核工作,并将考核结果以书面形式通知考核对象。

第十五条 高管人员在工作中有重大失误及违法、违规行为,给公司造成损失的,根据造成损失的程度,相应扣减绩效薪酬直至不予发放。

第十六条 高管人员在收到通知后如有异议,可在收到通知后一周内向董事会提出申诉,由董事会裁决。

第五章 附则

第十七条 本制度经公司董事会审议通过后生效,修改亦同,如果本规则与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突,则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

2007 年 9 月 10 日