

广州白云山医药集团股份有限公司 高级管理人员薪酬与绩效考核管理办法

第一章 总则

第一条 为健全对广州白云山医药集团股份有限公司（以下简称“上市公司”或“公司”）高级管理人员的激励约束机制，完善薪酬和考核制度，增强责任感和使命感，提高企业经济效益，促进上市公司股东利益最大化，根据《广州白云山医药集团股份有限公司章程》及《广州白云山医药集团股份有限公司董事会提名与薪酬委员会实施细则》，特制订本办法。

第二条 本办法所称高级管理人员是指上市公司董事会决定聘任的总经理、常务副总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监，以及根据工作需要纳入为考核范围内的其他人员，其他人员具体范围由董事会辖下提名与薪酬委员会根据各年度的实际情况确定。

第二章 上市公司高级管理人员年薪的确定

第三条 上市公司总经理年薪：指上市公司完成年度销售收入和净利润目标值，经审计考核确认应得的全年薪酬总收入。其构成为：总经理年薪=基本年薪+绩效年薪+任期激励收入。

（一）基本年薪是指年度基本薪酬收入。

(二) 绩效年薪是指年度经营业绩考核结果相联系的绩效奖励收入。

(三) 任期激励收入是指与上市公司总经理任期考核结果相联系的奖励收入。根据任期考核结果，在不超过上市公司总经理任期内绩效年薪的 20% 以内确定。任期以公司法定代表人任职为依据，每届任期考核不超过三年。

第四条 上市公司总经理的年薪，由公司董事会辖下提名与薪酬委员会针对主要财务情况和经营目标的完成情况与职责履行情况进行核定后，报董事会批准。

第五条 上市公司总经理以外的高级管理人员年薪的分配，由公司董事会辖下提名与薪酬委员会根据经营目标的完成情况及综合考评后，提出各高级管理人员年薪系数及薪酬兑现建议方案后报董事会批准。

第六条 法律、行政法规、地方性法规、公司规定的奖励和政府颁发的不以企业为特定对象的表彰性奖励，无需纳入本办法年薪总收入核发范畴。

第三章 绩效考核及应用

第七条 高级管理人员的绩效考核由上市公司董事会辖下提名与薪酬委员会组织开展，其负责定期对高级管理人员进行评估考核，并向董事会提出高级管理人员的薪酬兑现建议，对董事会负责。

第八条 绩效考核应遵循公开、公平、公正以及激励与约束相结合的原则，做到规范考核，合理分配。

第九条 考核结果应用如下：

（一）考核结果作为上市公司董事会对有关管理人员进行提拔任用、职务调整的重要依据之一。

（二）考核结果与各高级管理人员每年年度薪酬挂钩，作为核定其年度薪酬总额的依据。

（三）考核结果将反馈本人并存入个人档案。考核结果为基本称职的，由上市公司董事会或主要领导对其进行诫勉谈话；考核结果为不称职的，将视情况对其进行职务调整。

第四章 薪酬的核算与支付

第十条 上市公司高级管理人员的年薪采取按月预发、考核清算的办法兑现。

（一）基本年薪以上一年度基本年薪标准按月发放。

（二）绩效年薪以年度审计后由公司董事会辖下提名与薪酬委员会对上市公司高级管理人员薪酬按程序进行评估考核后提交董事会审批，再进行兑付。

（三）任期激励收入根据任期考核结果在任期考核结束后一次性兑现。

第十一条 上市公司高级管理人员的年薪均为税前收入，应当由个人缴纳的个人所得税，由企业从其工资中依法代扣代缴，企业不得为个人负担个人所得税。

第五章 管理与监督

第十二条 上市公司总经理在任期内中途离任（包括组织调动、退休、免职、辞退、辞职等），接任者原则上仍按原绩效目标和考核指标进行考核。

第十三条 上市公司高级管理人员因组织调动或退休等非个人原因任职未届满的，则年薪计发至离任或退休之日止。若因免职、辞退、辞职、擅自离职等个人原因任期未届满的，或因违法犯罪行为被追究刑事责任的，则不得领取任期激励收入。

第十四条 上市公司高级管理人员任期考核评价为不胜任的，或因投资经营严重失误、因非政策性及非不可抗力因素造成企业连续三年亏损的，不得领取任期激励收入。

第十五条 上市公司高级管理人员在下属全资、控股、参股企业兼职的，兼职的年薪收入按相关规定进行核定，不得额外在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

第十六条 上市公司董事会、监事会要恪尽职守，有效履行企业高级管理人员考核分配方面的管理与监督职责，确保企业健康发展。

第十七条 上市公司董事会辖下提名与薪酬委员会负责统筹落实高级管理人员考核工作，由人力资源部负责具体实施。公司相关职能部门协同做好指标的考核工作。

第六章 附则

第十八条 本管理办法未尽事项，按国家有关法律、法规和公司章程的规定执行。

第十九条 本办法自公司董事会审议通过后生效，由上市公司董事会辖下提名与薪酬委员会负责解释和修订。