

云南白药集团股份有限公司

董监事等核心人员薪酬与考核管理办法（草案）

第一章 总则

第一条 为建立和完善管理者的激励约束机制，充分调动董监事等核心人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，保证公司健康、持续、稳定发展。依据《公司法》、《上市公司治理准则》、《公司章程》等有关法律、法规的规定，以“市场化、国际化、差异化、多元化”为基本原则，公司董事会薪酬与考核委员会拟定本办法。

第二条 本办法适用于公司董事、监事及其他核心人员（包括不限于公司党群系统管理人员及核心骨干等），不包括独立董事。

第三条 本办法以股东价值最大化为出发点，围绕公司战略目标和年度经营计划，遵循以下原则：

（一）对标市场，合理高效：坚持市场化导向，参照同行业同等规模公司，合理确定薪酬水平与付薪效能要求，保证公司薪酬对董监事的吸引力及在市场上的竞争力。

（二）强调业绩，导向长期：体现强业绩关联，董监事薪酬与公司业绩表现和个人任务目标完成情况挂钩，奖惩结合，发挥薪酬的激励与约束功能，同时通过多种手段导向对长期业绩增长的关注。

（三）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则，遵循效益优先兼顾公平，实际收入水平与任职者为公司实现的经济效益、管理效益及工作目标挂钩，以绩效考核为依据确定薪酬。

（四）实行“不复薪”原则，即董监事等核心人员如在公司内部有兼职，则按较高薪酬定薪。

第二章 管理机构

第四条 股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本办法的实施、变更和终止。

第五条 董事会是本办法的执行管理机构，负责审核公司董监事等核心人员的薪酬考核等相关制度办法。

第六条 薪酬与考核委员会负责制定薪酬管理办法，监督考核“当年经营计划预算指标”的完成情况。

第七条 公司人力资源部门、财务部门负责本办法的具体实施。

第三章 薪酬构成与调整

第八条 年度薪酬由固定薪酬，短期激励，激励基金和长期激励构成。

第九条 固定薪酬是薪酬中的固定部分，根据岗位价值、工作职责、风险、压力及市场竞争力等因素确定。该部分薪酬按实际工作月份发放。

固定薪酬=标准固薪×岗位系数，标准固薪对标同行业同等规模同职级薪酬水平，确定为 180 万元（税前）。岗位系数以岗位评价为基础予以确定。

职务	董事长/联席董事长	副董事长、执行董事；党委书记	股东董事	监事会主席/副主席；党委副书记、工会主席、纪委书记
岗位系数	1	0.7	0.6	0.55

第十条 短期激励是与当期公司业绩表现和个人履职结果挂钩的部分。根据如下规则予以计提及分配：

公司当年净利润 ×0.55%

（一）如当年公司业绩完成率在 90%以下，取消当年短期激励；

（二）如当年公司业绩完成率超过 90%未达 100%，董事会可根据实际情况酌情考虑计提；

（三）如当年公司业绩完成率达到或超过 100%，予以计提。

（四）薪酬与考核委员会依据股东大会批准的《董监事等核心人员薪酬与考核管理办法》，结合“当年经营计划预算指标”完成情况及当年个人履职情况，确定个人年度绩效考核结果及所对应短期激励系数，报董事会核准，一次性发放。

考核结果	优秀		良好		合格
考核级别	A+	A	B+	B	C
考核得分	95-100	90-95	85-90	80-85	75-80
激励系数	0.5	0.3-0.4	0.2	0.1	0-0.05

第十一条 激励基金是激励中与长期业绩挂钩的奖励部分。

（一）激励基金的计算公式如下：

$$\text{激励基金} = (\text{公司当年净利润} - \text{上年净利润}) \times 15\%$$

（二）当年公司业绩完成率达到或超过 100%予以计提；若否，则当年度不提取激励基金。

（三）激励基金的发放：激励基金全部留作基金池，用于未来董监事等核心人员跟投公司新兴项目、上市公司股票增持、股权激励或员工持股出资等事项，具体方案另行制定。

第十二条 长期激励方案另行制定，履行相关治理审批程序后实施。

第十三条 未来公司为了新业务模式的建立和孵化安排推出项目跟投机制，董监事可在履行相关治理审批程序后参与。

第四章 年度绩效考核

第十四条 年度绩效考核周期以财务年度为一个考核周期。

第十五条 年度绩效考核的指标构成：

（一）从指标层级来看，年度绩效考核指标分为公司层面考核指标和个人工作成效考核指标，根据任职人员对公司经营结果承担的责任确定两者权重；

(二)从指标类型来看,年度绩效考核指标分为财务类指标和管理类指标;

(三)针对不同人员管理幅度、岗位职责的不同,差异化设置各考核指标占比。

第十六条 公司经营结果考核体系

公司经营结果考核体系参照《云南白药集团股份有限公司薪酬管理办法》、《云南白药集团股份有限公司绩效管理办法》相关规定,结合绩效评价之财务绩效定量评价的原则精神和企业实际,重点从公司资本盈利能力及经营增长能力两个维度进行考核。

第十七条 个人工作成效考核体系

个人工作成效考核针对董监事分管重点工作的完成情况确定。根据其个人工作表现、工作质量、工作效果,对照年度考核标准进行考核,采用定量与定性指标相结合考核方式。

第五章 薪酬考核流程

第十八条 本薪酬与考核管理办法的制定及修订,由薪酬与考核委员会拟订,报董事会审核,经公司股东大会审议批准。

第十九条 薪酬与考核委员会结合公司经营计划及年度工作重点,明确公司经营结果考核体系和个人工作成效考核体系。

考核体系不得随意变动,因客观情况发生重大变化确需变更的,由薪酬与考核委员会提出修订意见,重新签订。

第二十条 薪酬与考核委员会在次年公司年报经审计后,组织对公司经营结果考核体系和个人工作成效考核体系的各项指标完成情况进行评估,形成短期激励及激励基金结算意见,经董事会核准后执行。

第六章 特别约定事项

第二十一条 对于重大关键事项处理表现突出、对公司有特殊重大贡献者，可给予专项奖励。

第二十二条 公司董监事等核心人员履职期间，由于严重违反公司章程、制度的行为导致管理失控，给公司造成重大损失的；或发生重大安全责任事故、质量事故、环保事故的；或发生严重损害公司形象和声誉事件的；根据责任人对事件应负责任之大小，扣除其部分或全部短期激励，并依据相关规定，承担经济或法律责任。

第七章 附则

第二十三条 本办法中的薪资仅指以货币形式发放的薪资，不包含福利、津贴。

第二十四条 董事会根据市场变化情况可适时评估董监事等核心人员的岗位价值，获取最新市场薪酬数据，并对薪酬水平进行回顾、审阅和优化。

第二十五条 如发生国家重大政策变化、公司重大资产重组或出售等因素对本办法产生重大影响，可对本办法进行动态调整及修订。

第二十六条 本办法由薪酬与考核委员会负责解释，经董事会审核，股东大会审议批准后生效。

云南白药集团股份有限公司

2019 年 8 月