

重药控股股份有限公司

领导人员绩效考核与薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步加强重药控股股份有限公司（以下简称“公司”）领导人员（以下简称“领导人员”）绩效考核与薪酬管理工作，建立规范有效的激励和约束机制，充分调动领导人员的积极性和创造性，促进公司生产经营发展和经济效益的增长，实现国有资产的保值增值。根据国资委及上级公司考核及薪酬管理相关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司领导人员。本办法所指领导人员包括：公司董事长、党组织书记、总经理、党组织副书记、纪委书记、副总经理及《公司法》、《公司章程》、上级公司确定应当包括的其他人员。

第三条 公司绩效考核评价与薪酬管理遵循以下原则：

（一）战略导向原则。以战略和预算目标达成为导向，确保公司年度经营管理目标和年度绩效合同顺利完成。

（二）客观公正原则。以绩效考核内容为基本评价依据，按照程序客观公正开展。

（三）评价与辅导并行原则。绩效考核过程中公司要与上级公司保持沟通与交流，对工作行为进行汇报。

（四）薪酬与绩效匹配原则。薪酬增长与经济效益、员工工资相匹配，绩效考核结果与公司薪酬分配、职位调整等紧密衔接，切实发挥考核激励作用。

第四条 公司股东会是领导人员薪酬管理的最高决策机构，负责对领导人员考核评价制度和薪酬管理制度进行决策和审批。公司董事会负责对领导人员考核评价制度和薪酬管理制度进行审议。公司董事会薪酬委员会负责领导人员考核评价制度和薪酬管理制度的拟定，并依据经审批的《领导人员绩效考核与薪酬管理办法》负责领导人员的考核和薪酬实施。

第二章 考核内容及方式

第五条 考核内容及权重

(一) 公司：经营业绩考核100%。

(二) 董事长、党组织书记：经营业绩考核占70%，党的建设考核占20%，综合测评占10%。

(三) 总经理：经营业绩考核占80%，党的建设考核占10%，综合测评占10%。

(四) 党组织副书记、纪委书记：经营业绩考核占70%，工作业绩考核占20%，综合测评占10%。

(五) 其他领导人员：工作业绩考核占80%，非任务类考核占10%，综合测评占10%。

(六) 年度绩效考核分值满分为100分。

第六条 考核方式

(一) 经营业绩考核。按照公司年度绩效合同进行考核。

(二) 党的建设考核由上级组织按照相关要求考核。

(三) 党委、纪委工作业绩考核。由上级党委、纪委按照相关要求考核。

(四) 综合测评。由上级公司组织开展测评工作。

(五) 其他领导人员工作业绩考核。按照其与公司签订的个人年度绩效合同进行考核，年度绩效合同中，经营业绩占80%，党建及重点工作占20%。

(六) 其他领导人员非任务类考核。由公司董事长从工作质量（4%）、工作效率（3%）、工作态度（3%）三方面进行考核。

第三章 绩效合同的确定

第七条 领导人员的年度绩效合同以公历年为考核周期。

第八条 公司年度绩效合同的确定及调整。

公司年度绩效合同以公司发展战略、年度预算目标、重点工作为基础，结合上级公司下达的经营业绩责任书综合确定。

考核年度内，若出现下列情形之一，可申请对年度绩效合同进行调整、修正或重新审定：

1. 重大政策变化；

- 2.严重自然灾害等不可抗力因素影响；
- 3.公司重组、会计准则调整等不可比因素；
- 4.公司认定的其他事项。

第九条 公司其他领导人员个人年度绩效合同的确定。

公司其他领导人员的个人年度绩效合同包含业务工作和党建工作，以公司年度绩效合同为基本依据，结合职责范围与经营管理实际情况，实行差异化考核，由公司董事长确定。

第四章 评价与结果确定

第十条 公司及公司领导人员年度绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四档。

（一）公司年度绩效考核结果的确定：

- 1.优秀：年度绩效考核成绩在90分（含）以上。
- 2.良好：年度绩效考核成绩在80分（含）到90分之间。
- 3.合格：年度绩效考核成绩在70分（含）到80分之间。
- 4.不合格：年度绩效考核成绩在70分以下。

（二）公司领导人员绩效考核结果的确定：

- 1.优秀：年度绩效考核成绩在90分（含）以上。
- 2.良好：年度绩效考核成绩在80分（含）到90分之间。
- 3.合格：年度绩效考核成绩在70分（含）到80分之间。
- 4.不合格：年度绩效考核成绩在70分以下。

第十一条 对违反国家及公司相关规定，工作中出现重大失误或违法违纪问题，给公司造成严重恶劣影响的领导人员，按照上级相关规定进行考核。

第十二条 有下列情形者，考核结果原则上不能确定为优秀：

（一）在劳动合同规定的医疗期内，连续病假时间超过一个月或累计病假时间超过两个月的；

（二）考核年度内发生较大及以上生产安全、环境安全、质量安全责任事故（事件），或出现重大资产损失的。

重大资产损失标准参照上级单位违规经营投资责任追究相关办法确定。

第十三条 10月1日后交流任职的领导人员，参加原单位的考评；10月1日后新任职的领导人员，参加原职务的考评。在系统内企业之间调整领导人员实行分段考核；新任职的领导人员，以签订绩效合同的时间实行分段考核。

第十四条 兼任多职的领导人员以其主要履职职务的考核成绩作为其年度绩效考核成绩。

第五章 薪酬的核定

第十五条 领导人员薪酬实行年薪制，年度薪酬包含基本年薪、绩效年薪和上级单位核定的其他奖励。

（一）基本年薪是年度基本收入。

基本年薪=年薪基准值×固定比例（40%）×岗位系数

（二）绩效年薪是与企业年度经营业绩考核结果挂钩的浮动收入。

绩效年薪=年薪基准值×固定比例（60%）×年薪增长系数×岗位系数×个人年度绩效考核系数

（三）年薪基准值：原则上为上年度主要负责人年薪（不含其他奖励），同时剔除考核调节等因素确定的年薪基数，每年度由公司董事会核定。如企业发生资产重组、并购等重大变化，或有其它特殊因素致使当期经营成果发生重大、异常变化时，上述年薪基准值将根据实际情况适时调整。

（四）年薪增长系数：以营业收入和净利润增长率为变量因子，具体核定标准见附件。

（五）绩效考核系数根据绩效考核结果确定。优秀的绩效考核系数为1，良好的绩效考核系数为0.8，合格的绩效考核系数为0.6，不合格的绩效考核系数为0。

（六）领导人员岗位系数根据各岗位性质、责任、职业风险、工作能力、任职时间等因素，按照责权利相适应、合理体现差距等原则，在0.6-1之间确定。若工作有兼职，则分配系数就高不就低。岗位系数由公司提出建议意见，报董事会批准同意后执行。具体岗位系数如下：

1. 董事长、党组织书记：1
2. 总经理：1
3. 党组织副书记、纪委书记、其他领导人员：0.6-0.9

第六章 薪酬的发放及管理

第十六条 薪酬的发放

基本年薪按月支付，每月支付标准为基本年薪/12。绩效年薪在确定年度考核评价结果后发放。

当年度年薪基准值未确定前，暂执行原标准，确定后从当年1月起予以调整清算，多退少补。

其他奖励按照上级公司的相关规定执行发放。

第十七条 公司领导人员接受组织调动或退休，其基本年薪按实际工作月数发放，绩效年薪、其他奖励经公司考核清算确定后按实际工作月数发放。

第十八条 公司领导人员的薪酬在企业工资总额中列支，兼任多职的领导人员，按照公司《企业领导人员兼职管理办法》相关要求执行。

第十九条 公司领导人员个人所得税由公司按国家有关规定代扣代缴。

第二十条 公司领导人员不得在以上规定薪酬外再领取其他未经公司批准的货币性收入和其他报酬。

第二十一条 对违反国家及地方的法律法规、规章、政策、其他规范性文件，以及公司规章制度，导致重大决策失误、重大违纪事件，给公司造成重大不良影响或造成经济损失的，根据违规问责进行处理。

第七章 附 则

第二十二条 本办法由重药控股股份有限公司负责具体解释。

第二十三条 本办法自2024年1月1日起施行，同时废止《重药控股股份有限公司高管人员考核评价及薪酬管理办法》、《关于<高管人员考核评价与薪酬管理办法>的实施细则》。

附件：

年薪增长系数核定细则

公司年薪增长系数由当年度实现的营业收入和净利润增长率决定。

年薪增长系数为实际经营业绩增长率的函数。其中：

年薪增长系数=1+（营业收入增长率×0.2+净利润增长率×0.8）×0.8；

营业收入增长率=（当年度实现营业收入—上年度实际营业收入）/上年
度实际营业收入

净利润增长率=（当年度实现净利润—上年度实际净利润）/上年度实际净
利润

年薪增长系数最大取值为1.4，最小取值为0.6。