

# 中基健康产业股份有限公司

## 高级管理人员经营业绩考核及薪酬管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为切实履行出资人职责，维护所有者权益，建立有效的激励和约束机制，根据《公司法》、《公司章程》、《薪酬与考核委员会工作细则》的有关规定，制定《中基健康产业股份有限公司高级管理人员经营业绩考核及薪酬管理办法》（以下简称“本办法”）。

**第二条** 本办法考核对象为董事长/副董事长、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等高级管理人员。

**第三条** 年度经营业绩考核目标以年度预算为准。

**第四条** 本办法所称公司高级管理人员薪酬是以年度为单位，根据公司高级管理人员的经营业绩和所承担的责任、风险确定其薪酬的收入分配制度。

### 第二章 薪酬构成与确定

**第五条** 高级管理人员目标薪酬由年度薪酬和任职激励两部分构成。年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬构成；任职激励由任期激励、股权激励、专项奖励构成。

年度薪酬不超过新疆生产建设兵团人力资源和社会保障局发布的考核年度兵团本级国有企业负责人基本年薪基数的 8 倍。

任期激励不超过企业负责人任期内年薪总水平之和的 30%。

**第六条** 基本薪酬是高级管理人员的岗位薪酬的基本生活所需及职务工作保证，基本薪酬的设计和标准主要根据岗位价值、重要性、

工作强度、承担责任等因素综合制定。基本薪酬按月支付，不与经营业绩挂钩。原则上按年度薪酬总额的 50%核定。

基本薪酬标准：董事长/副董事长/总经理薪酬系数为 1；其他高级管理人员的根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素综合，以企业负责人年度薪酬的 0.6-0.9 倍确定，平均不超过 0.8。

高级管理人员出现在公司内部兼职的，报酬标准按照兼职职务报酬孰高的原则确定。

**第七条** 绩效薪酬是高级管理人员在经营期内为公司创造价值而获得的激励性薪酬，主要体现当期经营成果。绩效薪酬与年度经营业绩考核结果挂钩，以绩效薪酬基数为基础，根据高级管理人员的年度经营业绩考核结果发放，其标准值按照主要指标的“考核目标”、“力争目标”、“挑战目标”三档完成情况，分别按年度薪酬总额比例的 50%、70%、100%发放绩效薪酬。

党建、经营风险防控、质量管理、安全事故等出现重大责任事故，绩效年薪实行“一票否决”。

**第八条** 任职激励是与高级管理人员任期考核评价结果相联系的收入。

（一）任期激励：高级管理人员任期考核评价结果相联系的收入，标准按照不超过高级管理人员任期内年薪总水平的 30%以内确定。即任期激励收入 = 个人任期 $\sum$ （基本年薪+绩效年薪） $\times$ 30%。

（二）股权激励：任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票累计不超过公司股本总额的 1.00%。

为了建立有竞争力的薪酬激励制度，公司也可适时推行员工持股计划等。具体方案根据国家、自治区及兵团的相关法律、法规另行确定。

（三）专项奖励：包括但不限于上级有权机构给与的专项奖励、战略实施重大贡献奖和专项特别奖等。战略实施重大贡献奖是对战略实施过程中有突出贡献的人员进行个人奖励；专项特别奖是根据公司经营发展需要，完成专项任务并在自主创新、兼并重组、资本运作、重大投资等方面取得卓越成绩的高级管理人员个人奖励。

任期考核评价体系由经营目标和运营管控目标构成。

**第九条** 公司高级管理人员的薪酬由人力资源部核算、报董事会薪酬与考核委员会审批后，由人力资源部执行发放。

**第十条** 津贴为独立董事、非独立董事、监事劳务费用的补偿。

**第十一条** 公司高级管理人员薪酬增长与效益增长挂钩。

**第十二条** 公司高级管理人员绩效薪酬增幅原则上不得高于效益增幅，如有特殊情况，由薪酬与考核委员会另行审议确定。

**第十三条** 上述薪酬均为税前金额，其所涉及的个人所得税统一由公司代扣代缴；且薪酬中不包含职工福利费、各项保险费和住房公积金等报酬。

### 第三章 薪酬发放与考核

**第十四条** 年度经营业绩考核，实行考核结果与过程评价相统一、考核结果与奖惩相挂钩的制度。

**第十五条** 年度经营业绩考核指标包括基本指标、分类指标和比较指标。

（一）基本指标：包括利润总额、经济增加值和净资产收益率。

（二）分类指标：包括安全生产和环境污染、成本费用总额占主营业务收入比重、流动资产周转率、技术投入比率、全员劳动生产率和筹资贡献。

（三）比较指标：包括盈余现金保障倍数和党的建设。安全生产事故、环境污染事故参照国家、自治区及兵团的有关法律法规和监管部门的处罚意见酌情考核。

**第十六条** 高级管理人员基本薪酬按月发放。

**第十七条** 经营业绩指标考核

基本指标和分类指标按权重设置分值，以打分方式进行考核，根据年度经营业绩考核计分办法进行考核。

#### **第四章 薪酬管理**

**第十八条** 经营业绩考核结果划分为 A、B、C、D 四个等级，根据公司经营业绩考核综合得分确定相应等级，再按得分和等级计算相应绩效薪酬。

**第十九条** 公司高级管理人员在下属全资、控股企业兼任高级管理人员的，只能在一家公司领取薪酬，不得在其他公司领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

**第二十条** 公司高级管理人员在考核年度和任期内职务变动的，按以下情况处理：

（一）因工作需要发生岗位变动的，自岗位变动次月起，除按当年在高级管理人员岗位实际工作月数计提的绩效薪酬和应发任期激励收入外，不得继续领取原职务薪酬。

(二) 达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，除按当年在高级管理人员岗位实际工作月数计提的绩效薪酬和应发任期激励收入外，不得继续在公司领取薪酬。

(三) 因个人原因离开原岗位的，除按当年在高级管理人员岗位实际工作月数计提的绩效薪酬和应发任期激励收入外，不得继续领取薪酬。

**第二十一条** 除国家另有规定或公司同意领取的收入外，公司高级管理人员不得在公司领取其他工资性收入。津贴、福利费等按照公司规定的统一标准执行。

**第二十二条** 经营业绩目标生效后，不得随意变更。如遇经济形势或国家法律法规、相关政策发生重大变换，本办法规定与之相抵触或因不可抗力因素影响，致使考核指标明显不适用，经薪酬与考核委员会同意后，可修改或变更有关考核条款。

**第二十三条** 本办法经公司董事会审议通过后实施。