

# 山东金城医药集团股份有限公司

## 薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为建立科学、合理的薪酬管理体系，充分发挥薪酬的激励与约束作用，吸引、保留和激励核心人才，保障公司持续健康发展，依据《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号—创业板上市公司规范运作》等法律法规及《山东金城医药集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体在职员工，其中董事、高级管理人员的薪酬管理除遵循本制度外，还需严格符合上市公司监管相关规定；本制度所称高级管理人员指公司董事会聘任的总裁、副总裁、财务总监和董事会秘书。本制度所称“董事”未特别说明的，不包含独立董事，独立董事根据股东会批准的标准领取津贴。

#### 第三条 薪酬管理基本原则

（一）价值匹配原则：薪酬水平与岗位价值、职责权限、个人能力及贡献度挂钩，兼顾内部公平性与外部市场竞争力，实现“责、权、利”统一。

（二）激励与约束并重原则：薪酬发放与公司经营业绩、个人绩效考核结果挂钩，既强化正向激励，又明确约束机制，防范经营风险。

（三）短期与中长期结合原则：兼顾短期业绩达成与长期价值创造的多元化薪酬结构。

第四条 公司根据董事、高级管理人员的职务和工作性质，以及所承担的责任、风险等确定年度薪酬。

（一）董事长薪酬由董事会薪酬与考核委员会根据任职岗位职责、岗位价值、年度贡献等拟定具体标准。

（二）董事长、董事在本公司兼任高级管理人员职务的，按其兼任的高级管理人员职务领取薪酬并享受福利待遇，不重复领取薪酬或享受福利。

（三）公司高级管理人员在本公司兼任其他职务的，按其高级管理人员职务及兼任职务职责核定薪酬，不重复计薪。

## 第二章 工资总额决定机制

第五条 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给与公司建立劳动关系的全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、各类补贴、奖金等。

第六条 工资总额综合考虑以下因素制定和调整：

（一）经营效益与支付能力：结合公司经营业绩、盈利预期与发展战略，确保薪酬总额与财务能力匹配。

（二）市场与行业竞争力：参考行业及地区薪资水平，保障薪酬具备市场竞争力。

（三）岗位价值与内部公平：以岗位责任、技术难度为核心，兼顾内部公平，确定薪酬标准。

（四）绩效贡献与核心倾斜：向关键岗位、核心人才及高绩效员工倾斜，体现绩效导向与战略激励原则。

第七条 工资总额审批与调整

公司薪酬总额实行预算管理。人力资源部每年根据公司经营计划，结合行业薪酬水平与内部薪酬策略，编制年度薪酬总额预算，纳入公司整体财务预算体系，按程序审批、执行并动态调整。

## 第三章 薪酬管理机构

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定。董事薪酬方案由股东会决定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准。

第九条 董事会薪酬与考核委员会负责审查公司董事、高级管理人员履职情况，对其进行年度考核与评价，并对公司薪酬制度、薪酬方案执行情况进行监督。

第十条 董事会薪酬与考核委员会制定董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，制定和审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索等政策与方案。

第十一条 公司人力资源部、企管部应配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施工作。

第十二条 公司人力资源部负责普通员工薪酬管理的全流程执行，包括考核组织、薪酬核算、方案调整等，接受总裁及公司管理层的监督。

## 第四章 薪酬结构

### 第十三条 普通员工薪酬结构

1、基本薪酬：根据国家和公司薪酬制度及劳动合同约定标准核定，为固定发放部分，计发金额与员工出勤情况直接挂钩，标准不低于当地最低工资标准。

2、绩效薪酬：与公司年度经营业绩、个人绩效考核结果等综合指标挂钩，根据周期考核结果发放。

3、福利与津贴：包括岗位补贴、职称补贴、车辆补贴、工龄补贴、学历补贴等，与员工岗位、专业证书、特殊技能等挂钩。

### 第十四条 董事、高级管理人员薪酬结构

董事和高级管理人员薪酬均由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、福利与津贴等构成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

1、基本薪酬：根据岗位职责、任职资格、行业经验、市场薪酬水平及公司规模等因素综合确定，体现岗位基本价值。基本薪酬按月固定发放。

2、绩效薪酬：与公司年度经营业绩、个人绩效考核结果等综合指标挂钩，根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果发放。

3、中长期激励收入：包括限制性股票、股票期权、员工持股计划及专项长期奖励等，具体方案由公司根据发展阶段、经营业绩及行业特点拟定。

4、福利与津贴：包括但不限于工龄补贴、职称补贴、交通补助等通用福利性补贴。

## 第五章 绩效考核

### 第十五条 考核周期

- (一) 普通员工根据岗位情况，采取月度或年度考核方式；
- (二) 董事、高级管理人员以年度考核为主。

### 第十六条 考核指标与标准

(一) 普通员工考核指标根据部门职责、岗位职责制定，以个人 KPI 为核心，量化指标与定性指标相结合；

(二) 董事、高级管理人员考核指标根据公司经营目标逐层分解制定, 包括但不限于经济指标、发展指标、运营指标等, 考核标准兼顾量化指标和定性指标; 绩效评价以经审计的财务数据为核心依据。

#### 第十七条 考核结果应用

普通员工考核结果作为薪酬发放、调薪、晋升、岗位调整的核心依据, 考核优秀者可享受优先调薪、晋升的资格, 考核不合格者暂停调薪、予以降职或降薪, 情节严重者按公司制度处理。

董事、高级管理人员考核结果作为绩效薪酬计发、中长期激励解锁、薪酬调整的重要依据, 考核结果不合格的, 董事会薪酬与考核委员会可提出调整建议。

## 第六章 薪酬发放与调整

#### 第十八条 薪酬发放

(一) 普通员工基本工资按月足额发放, 绩效工资根据岗位情况按月度或年度考核结果计发。

(二) 董事和高级管理人员基本薪酬按月足额发放。绩效薪酬根据考核周期评价结果发放, 其中不低于 10% 的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。中长期激励根据公司的发展情况和需要以及相关激励制度执行。

(三) 公司按照国家法律法规及相关规定, 代扣代缴个人所得税、社会保险费及住房公积金等个人应承担部分。

第十九条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制, 明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

#### 第二十条 离任薪酬结算

1、董事、高级管理人员因换届、改选、改聘、辞职等原因离任的, 按其实际任职期限及有关要求核算并予以发放; 如涉及已递延发放的绩效薪酬及未解锁的中长期激励收益, 按照本制度及相关激励方案约定处理。

2、普通员工离职的, 按公司劳动合同管理及薪酬结算相关规定办理。

#### 第二十一条 薪酬调整

1、普通员工薪酬调整：公司结合年度经营业绩、行业薪酬水平、员工个人年度考核结果及履职表现，对普通员工薪酬进行常规调整，由人力资源部制定调整方案，报总裁审批后实施；员工岗位发生变动的，自岗位变动之日起按新岗位薪酬标准执行。

## 2、董事、高级管理人员薪酬调整

公司薪酬水平应当与市场发展、个人能力价值和业绩贡献、公司可持续发展相匹配。

（一）常规调整：公司结合同行业薪酬水平、公司盈利状况及个人履职表现，对薪酬及津贴标准进行调整。

（二）特殊调整：岗位发生变动的，自岗位变动之日起按新岗位薪酬标准执行。

## 第七章 薪酬止付与追索

### 第二十二条 薪酬止付

（一）普通员工出现以下情况之一的，公司可暂停支付相关薪酬：

- 1、涉嫌违法违纪被有关部门调查，导致无法正常履职，影响薪酬核算的；
- 2、擅自离职且未办理工作交接手续或给公司造成经济损失且未妥善处理的；
- 3、严重违反公司规章制度，处于纪律处分期内的；
- 4、其他依法依规或劳动合同及相关制度约定应当止付薪酬的情形。

（二）董事及高级管理人员在任职期间出现下列情形之一的，公司可停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入：

- 1、被证券交易所公开谴责或认定为不适当人选的；
- 2、因重大违法违规行为被监管机构行政处罚或采取行政监管措施的；
- 3、违反公司规定给公司造成重大损失或恶劣影响的；
- 4、对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的；
- 5、董事及高级管理人员因履职不当导致公司重大损失，正在接受责任认定的；
- 6、董事会认定的其他应停止支付薪酬的情形。

### 第二十三条 薪酬追索

（一）普通员工

因个人原因造成公司经济损失的，公司可从其未发放薪酬中追索相应赔偿，赔偿金额根据实际损失核定，追索方案经人力资源部审核、总裁审批后实施。

## （二）董事及高级管理人员

1、公司因财务造假、信息披露违规等问题对财务报告进行追溯重述时，应当对董事、高级管理人员的绩效薪酬及中长期激励收入予以重新考核，并追回超额发放部分。

2、董事及高级管理人员因违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

3、公司发现符合追索情形的，由公司人力资源部提出追索申请，经董事会薪酬与考核委员会审议后，由人力资源部门联合追索，通过协商或法律途径实施追索。

（三）本制度规定的薪酬止付、追索情形，不因员工离职、离任而免除。

## 第八章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜，依照《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号—创业板上市公司规范运作》等国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行；本制度与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》不一致的，以相关法律法规及《公司章程》为准。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。经公司股东会审议通过之日起生效。