

# 首药控股（北京）股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步加强和规范首药控股(北京)股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员薪酬的管理,科学、客观、公正、规范地评价公司董事及高级管理人员的经营业绩,建立和完善有效的激励与约束机制,充分调动董事及高级管理人员的工作积极性和创造性,促进公司的持续健康发展,根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国劳动法》《上市公司治理准则》及其他有关法律、法规、规范性文件和《首药控股(北京)股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)的有关规定,结合公司实际情况,制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象为《公司章程》规定的董事及高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬制度主要遵循以下原则:

(一) 遵循市场规律,体现价值的原则。董事及高级管理人员薪酬水平要充分体现董事及高级管理人员的职业能力和价值,在区域和行业内要有充分的吸引力和竞争力;

(二) “责、权、利”相统一的原则。薪酬水平要与承担的管理责任、权限相对应;

(三) 效益与效率优先原则。绩效薪酬要充分考虑企业的效益与效率,薪酬水平要与经营业绩、企业盈利能力和行业排序水平相挂钩,实现与企业经营成果共享、责任共担,确保公司长期稳定发展;

(四) 激励与约束并重原则,有奖有罚;

(五) 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例,推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜,促进提高普通职工薪酬水平。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会提名、薪酬与考核委员

会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

**第五条** 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者提名、薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

**第六条** 公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第七条** 公司提名、薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

**第八条** 公司人力资源与行政部、财务部等相关职能部门应配合董事会提名、薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬构成与标准

**第九条** 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事：在公司担任具体职务的非独立董事，根据其在公司的岗位职责确定薪酬标准，不再另行领取董事津贴。不在公司担任具体职务的非独立董事，不领取薪酬，亦不另行领取董事津贴（股东会另有决议的除外）；

（二）独立董事：公司独立董事实行固定津贴制，具体标准由董事会提名、薪酬与考核委员会拟定，并经董事会审议通过后提交股东会审议批准。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

**第十条** 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员根据其在公司担任的具体职务，按照公司内部薪酬与绩效考核管理等相关规章或者细则领取薪酬。

在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入、福利收入等组成，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 50%。基本薪酬主要考虑所任职位的价值、责任、市场薪资行情等因素确定；绩效薪酬主要根据公司岗位职责制定的考核标准的达成情况等进行综合考评后确定。

**第十一条** 公司可根据经营情况与市场变化制定股权激励计划、员工持股计划及其他专项奖励等中长期激励方案，激励的主要原则基于相应岗位职责的履行程度、经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。相关事项按照有关

法律、法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

**第十三条** 公司在实现盈利前对董事、高级管理人员，或者公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

## 第四章 薪酬发放与管理

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬发放时间、方式根据公司内部相关制度执行。

公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额。公司按照国家和公司的相关规定，从薪酬中扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目包括但不限于以下内容：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- （三）其他按照法律、法规及公司规定应当由个人承担的税务或者费用。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬或者津贴并予以发放。

## 第五章 薪酬调整、递延支付与止付追索

**第十七条** 公司薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。公司参考市场薪酬水平、居民消费价格指数、公司预算、公司所处发展阶段、岗位重要性等因素，在必要的时候进行相应的薪酬调整。

**第十八条** 公司实现盈利前，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员

平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

**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** 公司董事、高级管理人员如有下列情形的，公司可以根据实际情况减少发放或者不再继续发放薪酬或者津贴：

（一）严重损害公司利益，造成公司重大经济损失的；

（二）违反法律法规或者失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全责任事故等，给公司造成严重不利影响或者造成公司资产流失的；

（三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或者其派出机构予以行政处罚或者被上海证券交易所予以公开谴责或者宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第二十一条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。公司董事、高级管理人员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负有过错的，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者部分追回。

## 第六章 附则

**第二十二条** 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度内容与法律、法规、规范性文件或者《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第二十三条** 本制度中关于董事、高级管理人员薪酬制度相关内容的解释权归属于公司人力资源与行政部。

**第二十四条** 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。