

鹭燕医药股份有限公司

高级管理人员薪酬与考核管理制度

第一章 总则

第一条 为充分调动鹭燕医药股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的积极性和创造性，激励高级管理人员以提升公司价值和实现公司各利益相关者利益最大化为目标，不断提升公司集团化管理水平，完善公司风险管理和内控体系，提高公司整体资产运营效率，促进企业快速、持续、健康发展。根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《鹭燕医药股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，并结合公司的实际情况，制定本薪酬与考核管理制度。

第二条 本制度所指高级管理人员指《公司章程》规定的，由公司董事会聘任的公司管理人员，包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》规定的其他公司高级管理人员（如有）。

第三条 公司高级管理人员对股东和董事会授权其管理和运营的资产担负保值增值的责任。

第四条 公司高级管理人员的薪酬设定应遵循的原则：

- 1、体现收入水平符合公司规模和业绩的原则；
- 2、遵循责权利对等、激励与约束并重的原则；
- 3、符合公司长远利益。

第五条 如出现公司内外部经营环境发生重大变化、公司战略发生重大调整或公司经营业绩出现较大波动等情况，董事会可及时调整本制度。

第二章 薪酬管理机构

第六条 公司董事会负责审议确定高级管理人员的薪酬管理制度。

第七条 公司董事会薪酬与考核委员会是对高级管理人员进行考核并确定薪酬的管理机构，负责制定公司高级管理人员薪酬与考核方案，内容包括但不限于薪酬构成、发放标准、发放方式、考核指标、考核标准及调整方案；负责监督审查高级管理人员履行职责情况，并对其进行年度考核。

第八条 公司董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责与权限由公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》确定。

第九条 公司证券事务部、财务部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬与考核方案的具体实施。

第十条 高级管理人员考核周期为一年，由董事会薪酬与考核委员会对高级管理人员的岗位

胜任情况、工作任务完成情况等进行评价，考核结果作为薪酬发放的依据。

第十一条 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。

第三章 薪酬构成及发放

第十二条 公司高级管理人员的绩效考核由董事会薪酬与考核委员会负责，公司高级管理人员实际获得的薪酬和绩效奖励与其绩效考核情况挂钩。

公司高级管理人员年度收入（含税）=（岗位薪酬+基本绩效）×12+（增长奖+超预算奖）×β

其中：

1、公司当年审计前净利润较上一年经审计的净利润实现增长，按增加部分的净利润金额的一定比例（原则上在0%-5%之间）给予公司高级管理团队增长奖，具体比例由董事会薪酬与考核委员会根据公司当年经营管理状况给予核定。

2、提取增长奖（如有）后的公司当年审计前净利润超过当年预算目标净利润，按超过预算目标净利润的部分的净利润金额的一定比例（原则上在0%-30%之间）给予公司高级管理团队超预算奖，具体比例由董事会薪酬与考核委员会根据公司当年经营业绩核定。

3、β为年度综合考评系数分，β=考评总分数（0~150分）/100。β的考核项目和评分标准由董事会薪酬与考核委员会根据公司当年经营管理需要，结合定性与定量指标确定。

4、计提超预算奖后的经审计的公司净利润不低于当年预算目标净利润。

第十三条 公司高级管理人员的岗位月薪由董事会薪酬与考核委员会根据岗位的价值、任职人员的贡献、资历及所在地区经济发展水平、相关岗位市场薪酬水平、行业的水平等综合因素给予核定。

岗位/职务	岗位薪酬 (单位：万元，含税)	基本绩效 (单位：万元，含税)
总经理	6至10	6至10
副总经理	2.5至7.5	2.5至7.5
董事会秘书、财务总监	2.5至5	2.5至5

公司高级管理人员的薪酬由岗位薪酬、绩效薪酬（基本绩效、增长奖、超预算奖）和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于岗位薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

第十四条 公司高级管理人员相应岗位的代职人员的薪酬与考核参考本制度执行。

第十五条 公司高级管理人员在公司兼任多个职务的，只能享有其中一个职务的薪酬或绩效

奖励（兼任董事、控股子公司法定代表人享有的津贴除外）。公司取其兼任的所有职务的薪酬或绩效奖励中的最高值作为其薪酬或绩效奖励。

第十六条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十七条 公司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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十八条 本制度规定的公司高级管理人员的薪酬和绩效奖励均为含税金额（即税前金额），公司依法为公司高级管理人员代扣代缴个人所得税等税费。

第十九条 公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第二十条 公司可以根据实际情况针对高级管理人员绩效薪酬采取递延支付机制。

第二十一条 公司高级管理人员依法享有的社会保障及请休假等福利遵循法律法规及公司相关制度规定执行。

第四章 薪酬止付追索

第二十二条 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。

第二十三条 公司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部分追回。

第五章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜，按照届时有有效的法律法规、规范性文件及《公司章程》及公司相关公司治理制度的相关规定执行。

本制度与届时有有效的法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定相抵触时，以届时有有效的法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十五条 本制度所称“低于”、“超过”不包含本数。

第二十六条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第二十七条 本制度经公司董事会审议批准后生效，修改时亦同。