

# 深圳市海普瑞药业股份有限公司

## 高级管理人员薪酬与绩效考核制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为建立与现代企业制度相适应的收入分配制度，建立和完善经营者的激励约束机制，有效地调动高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，将经营者的利益与企业的长期利益结合起来，促进企业健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律及《公司章程》，公司董事会特制定《高级管理人员薪酬与绩效考核制度》（以下简称“本制度”）。

**第二条** 适用本制度的高级管理人员包括：

- 1、总经理；
- 2、副总经理；
- 3、董事会秘书；
- 4、财务总监；

5、经公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）批准，公司可将其他人员纳入本制度的绩效考核范围，视同高级管理人员进行考核和奖惩。

**第三条** 公司高级管理人员的薪酬分配与考核以企业经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定高级管理人员的薪酬。

**第四条** 公司高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- 1、按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- 2、收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- 3、薪酬与公司长远利益相结合的原则；

- 4、薪酬标准公开、公正、透明的原则；
- 5、奖罚对等、激励与约束并重的原则。

## 第二章 管理机构

**第五条** 薪酬与考核委员会是实施高级管理人员薪酬和绩效考核的管理机构，负责组织对高级管理人员进行绩效考核，以及确定高级管理人员的薪酬。

公司人力资源部负责根据薪酬和考核委员会确定的薪酬具体发放。

**第六条** 薪酬与提名委员会的工作包括以下内容：

- 1、审批公司高级管理人员薪酬标准和绩效考核方案；
- 2、审查公司高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；
- 3、负责对高级管理人员薪酬与绩效考核制度执行情况进行监督。

## 第三章 薪酬构成

**第七条** 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成。

**第八条** 公司高级管理人员基本薪酬参照公司《工资支付制度》确定，按月发放；薪酬和考核委员会可根据高级管理人员所管理的范围、职位价值、能力和市场薪资行情等因素对高级管理人员薪酬进行调整。

**第九条** 公司高级管理人员绩效薪酬主要与公司经营状况挂钩，并结合重点项目、重大措施的完成情况由薪酬与考核委员会确定。

**第十条** 高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放绩效薪酬，若当年绩效薪酬已发放的，亦应予以追回：

- 1、严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；
- 2、严重损害公司利益的；
- 3、年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；
- 4、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予

以公开谴责或宣布为不合格人员的；

5、薪酬与考核委员会认为不应发放年度绩效薪酬的其他情形。

**第十一条** 发放薪酬时,公司按照国家有关税法要求代扣代缴个人所得税。

#### 第四章 绩效考核

**第十二条** 年度绩效考核的期限自每年的 01 月 01 日起至 12 月 31 日止。

**第十三条** 考核年度结束后,薪酬与考核委员会在公司年度财务报表完成后对当年高级管理人员进行绩效考核,考核的主要参照公司的经营状况,具体方式参照《董事会薪酬与考核委员会工作细则》执行,并确定高级管理人员的绩效薪酬金额。

**第十三条** 高级管理人员如对薪酬与考核委员会的考核和评价有异议,可在收到通知后一周内向薪酬考核委员会提出申诉,由薪酬与考核委员会作出处理;如对薪酬考核委员会的处理结果仍不认可,可向董事会提出申诉。

#### 第五章 附则

**第十四条** 本制度未尽事宜,按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行;本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时,董事会应立即对本制度进行修订。

**第十五条** 本制度由公司薪酬和考核委员会负责解释。

**第十六条** 本制度自董事会审议通过后实施。

深圳市海普瑞药业股份有限公司

董事会

二〇一〇年十月二十一日