

派斯双林生物制药股份有限公司 董事和高级管理人员薪酬管理制度

目 录

第一章 总则

第二章 管理机构

第三章 薪酬构成及调整

第四章 审批程序及绩效考核

第五章 其他激励事项

第六章 薪酬止付追索机制

第七章 附则

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事和高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营管理效益，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《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1号—主板上市公司规范运作》等法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事和高级管理人员包括：

（一）董事：在公司领取薪酬的董事；

（二）高级管理人员：包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》指定的其他人员。

第三条 董事、和高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事、和高级管理人员薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）收入水平与公司效益及工作绩效挂钩的原则；

（二）按劳分配且责权利对等，薪酬与岗位价值、承担责任、贡献相符的原则；

（三）激励与约束并重、奖罚对等、按绩取酬的原则；

（四）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符的原则；

（五）薪酬水平符合公司规模与业绩，同时与业内薪酬水平相符的原则。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是进行考核并确定薪酬的管理机构。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限依据《派斯双林生物制药股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

第六条 公司人力资源部、财务部等部门配合董事会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 薪酬构成及调整

第七条 公司应当建立工资总额决定机制，公司根据经营业绩、财务状况、发展阶段、薪酬策略等合理决定工资总额。

公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬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基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

上市公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

公司非独立董事无董事津贴。公司独立董事津贴由公司制定并提交董事会和股东会审批后执行。如独立董事津贴与过往年度标准相同，则无需重新提交董事会和股东会审批。

第八条 公司董事和高级管理人员基本薪酬是年度的基本报酬，根据岗位价值、承担责任、贡献及行业薪酬水平等因素确定，基本年薪按月平均发放。

第九条 公司董事和高级管理人员绩效薪酬是年度的浮动薪酬。根据公司年度经营目标和个人年度业绩考核指标完成情况为考核基础确定，绩效薪酬按年度发放。

第十条 公司董事和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津贴/薪酬并予以发放。

第十一条 公司董事兼任高管时，年薪方案上限以孰高者确定，不得累加。

第十二条 公司董事和高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，随公司经营状况、岗位调整及职务变化、组织架构调整、市场薪资增幅水平等的变化而作相应调整，以适应公司进一步发展需要。

第十三条 上市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。

第十四条 上市公司董事、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。

上市公司应当确定董事、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、高级管理人员绩效年薪递延支付机制，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。

第十六条 上市公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、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。

第四章 审批程序及绩效考核

第十七条 年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

第十八条 公司董事和高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者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。

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

第十九条 公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，上市公司可以委托第三方开展绩效评价。公司董事和高级管理人员绩效考核程序依据《派斯双林生物制药股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

第二十条 公司实行责任追究制度。对因工作不力、决策失误导致公司资产重大损失或经营管理目标任务无法达成的，公司应视损失大小和责任轻重，给予绩效薪酬扣减、行政处分或解聘职务等处罚。公司董事和高级管理人员在任职期间存在下列情形之一的，不予发放年度绩效薪酬与奖励：

- (一) 严重违反公司各项规章制度的；
- (二) 严重失职或滥用职权，严重损害公司利益的；
- (三) 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适合担任上市公司董事和高级管理人员的；
- (四) 董事会认为不应发放年度绩效奖金的其他情形；
- (五) 其他相关法律、法规或公司章程规定的情形。

第五章 其他激励事项

第二十一条 公司可实施股权激励计划对相关人员进行激励，激励的主要原则基于相应的岗位职责及承担责任，以及经营目标及个人业绩考核指标的完成情

况及其他相关指标。股权激励由薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案，并提交董事会及股东会审议。股权激励的相关事项根据国家的相关法律、法规等确定及履行程序。

第二十二条 公司可依据具体情况通过董事会薪酬与考核委员会提案，董事会审批的方式，对董事和高级管理人员提出其他奖惩措施。

第六章 薪酬止付追索机制

第二十三条 上市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。

第二十四条 上市公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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，上市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。

第七章 附则

第二十五条 国家有关法律、法规、规章修订后致使本制度与修订后的法律、法规、规章存在冲突而本制度未进行及时修订的，按照修订后的有关法律、法规、规章执行。本制度未尽事宜，遵照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十六条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，由公司董事会负责解释。

第二十七条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。