

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 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。

第三条 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。

第四条 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 适用范围

第五条 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）。

第六条 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。

第七条 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金（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金中的最高值作为其薪酬或绩效奖金。

第三章 薪酬与福利

第八条 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金与其绩效考核情况挂钩。

公司高级管理人员年度收入（含税）=月薪×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， $\beta = \text{考评总分数} (0 \sim 150 \text{ 分}) / 100$ 。 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。

第九条 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考虑到岗位的价值、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	月薪范围 (单位：万元，含税)
总经理	12至20
副总经理	5至15
董事会秘书、财务总监	5至10

第十条 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 附则

第十二条 本制度未尽事宜，按照届时有效的法律、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，以届时有效的法律、法规、规范性文件及公司章程的规定为准。

第十三条 本制度所称“低于”、“超过”不包含本数。

第十四条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第十五条 本制度经公司董事会审议批准后生效，修改时亦同。

二〇二二年十月