

# 浙江海正药业股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善浙江海正药业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立与现代企业制度相适应、职责权利相匹配的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理水平，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

**第二条** 本制度适用于公司董事、高级管理人员。具体包括以下人员：

（一）独立董事：指非公司员工担任的、公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事。

（二）内部董事：指与公司签订聘任合同、担任公司部分业务主管并负责管理有关事务的董事。

（三）外部董事：指不在公司分管具体事务，且不在公司担任除董事外其他职务的非独立董事。

（四）高级管理人员：指《公司章程》所规定的高级管理人员，具体包括：总裁、高级副总裁、财务总监、董事会秘书。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

（一）薪酬与岗位价值、担当责任等相结合，体现“责、权、利”的统一，与市场同等职位、区域位置收入水平相比具有竞争力。

（二）薪酬与公司业绩、个人绩效相挂钩，共享成果、共担责任。

（三）标准公平、程序公正、分配合理、考核科学。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司股东会负责审议董事的薪酬；公司董事会负责审议公司高级管

理人员的薪酬。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事和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政策与方案，其中对高级管理人员的绩效评定可以授权公司人力资源部进行，由董事会薪酬与考核委员会根据考核结果复评。

**第六条** 公司人力资源部、财务部等相关职能部门应当配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的制定和具体实施。

### 第三章 薪酬的标准

**第七条** 公司独立董事的任职津贴根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平，结合公司的实际盈亏情况确定。独立董事津贴按年计算，由董事会薪酬与考核委员会提出建议，并经公司董事会和股东会通过后确定。

**第八条** 在公司或子公司担任高级管理人员或者其他工作职务的内部董事，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬体系或者其他工作人员薪酬体系执行，不再另行领取董事津贴。具体发放标准和考核办法由薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议后，提交股东会批准后执行。

**第九条** 外部董事不在公司领取薪酬。

**第十条** 公司高级管理人员实行年薪制，其年薪由基本年薪和绩效年薪两部分组成。基本年薪结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效年薪以其签订的年度绩效合约为基础，与公司年度经营业绩相挂钩，每一会计年度结束后由公司董事会薪酬与考核委员会考核评定，经董事会批准后执行。

### 第四章 薪酬的发放

**第十一条** 公司非独立董事、高级管理人员在公司任职的，薪酬按其岗位相关规定发放。独立董事津贴按季度发放。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第十三条** 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，按其实际在任服务年限计算薪酬并予以发放。

**第十四条** 董事、高级管理人员在任职期间有重大违法行为或其他法律法规禁止的行为给公司造成损害的，由公司董事会决定扣减或取消其绩效年薪。

## 第五章 薪酬的调整

**第十五条** 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。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业市场调薪水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，同行业的薪酬数据，根据公司经营业绩及个人表现，作为薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第十七条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，在年度费用预算内，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬的补充。

## 第六章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜，依照国家相关法律法规、《公司章程》及其他相关规定执行。

**第十九条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修订时亦同。