

天康生物股份有限公司董事及高级管理人员 薪酬与绩效考核管理制度

第一章 总则

第一条 为推动天康生物股份有限公司（以下简称“公司”）战略目标实现，引导公司高质量发展，进一步建立健全与现代企业制度相适应的激励约束机制，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提升公司经营管理效益，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于在公司领取薪酬或津贴的董事及高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）董事：由公司股东会选举产生的全体董事(包括独立董事和非独立董事)。

（二）高级管理人员：公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书和董事会聘任的其他管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬管理遵循下列原则：

（一）坚持战略引领。聚焦公司使命愿景，强化战略导向，构建面向助力战略有效实施的薪酬体系，保障公司的长期稳定发展。

（二）坚持目标导向。聚焦公司发展目标，收入水平与公司效益紧密结合，与市场价值规律相符，总体薪酬水平兼顾现在及未来公司发展，激励与约束并重。

（三）坚持按劳分配与责权利相结合的原则，以岗位价值为基础，突出绩效贡献，强化目标绑定，拉开差距，杜绝平均主义，体现与公司收益分享、风险共担的价值理念。

（四）坚持公开、公平、公正原则，依法依规开展高级管理人员薪酬管理工作。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对公司董事及高级管理

人员进行考核并制定薪酬方案的管理机构。

第五条 薪酬与考核委员会的工作包括以下内容：

（一）对董事及高级管理人员薪酬管理提出方案或修改意见，审查、确定董事及高级管理人员年度绩效考核目标；

（二）检查董事及高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；

（三）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第三章 薪酬的构成及发放

第六条 工资总额决定机制：公司实行工资总额预算管理。每年围绕发展战略，依据公司生产经营目标、经济效益、行业薪酬水平及人工成本承受能力综合确定工资总额，实行总额控制、动态管理，建立工资总额随公司效益增减合理浮动机制，确保薪酬分配与公司发展相匹配。

第七条 公司独立董事领取固定的津贴，津贴标准依据股东会决议执行，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的年度经营目标及绩效考核，履行职责所需的合理费用（如差旅费等）由公司承担。

第八条 在公司任职的非独立董事的薪酬根据其在公司担任的具体职务与岗位职责确定标准。

第九条 公司高级管理人员实行年薪制，薪酬由年度薪酬、任期激励两部分构成。其中：年度薪酬由基本年薪、绩效年薪和超额利润奖励三部分构成。

（一）基本年薪：是高级管理人员的年度基本收入，参考行业薪酬水平，结合企业资产、业务规模、经营发展情况、岗位价值、管理难度及责任等因素综合确定，每年核定一次，按月支付，不与经营业绩挂钩。

基本薪酬标准：董事长/总经理薪酬系数为 1；其他高级管理人员

根据其任职岗位价值、工作强度、承担责任和风险等因素，以董事长/总经理年度薪酬的 0.6-0.9 倍确定，平均不超过 0.8，合理拉开差距。

高级管理人员兼任多职的（包括在子公司兼任岗位或职务），其薪酬标准原则上按照公司标准执行，不重复计发薪酬。

（二）绩效年薪：是与年度考核评价结果相关联的收入，以公司年度目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况制定，每年核定一次，按年核发，原则上绩效年薪占年度薪酬比例不低于 60%。

董事长/总经理绩效年薪系数为 1；其他高级管理人员根据其任职岗位价值、市场水平、经营业绩完成情况、年度综合评价结果等因素，按董事长/总经理年度薪酬的 0.6-0.9 倍确定，平均不超过 0.8，同时确保标准偏差不低于 5%，合理拉开差距。若企业经营收入和利润总额均完成目标值，可不执行偏差不低于 5%的规定。

（三）公司高级管理人员年薪按照核定的薪酬方案支付，其中基本年薪参照上一年度基本年薪按月预支付。绩效年薪根据上一年度考核结果，按照上年度绩效年薪的一定比例按月预支付，最高不超过 50%，整体年薪根据年度综合评价情况确定后多退少补。

（四）超额利润奖励：超额利润奖励是对完成超额利润给予的一次性奖励，纳入高级管理人员年度薪酬进行管理。

第十条 任期激励：是与高级管理人员任期考核评价结果相联系的收入。以三年为一个业绩考核任期，标准按照不超过高级管理人员任期内年薪总水平的 30%确定。

（一）董事长/总经理任期激励分配系数为 1，其他高级管理人员任期激励由公司根据其任期内年度分配系数，按董事长/总经理任期激励的 0.6-0.9 倍确定，平均不超过 0.8，分配系数须合理拉开差距。

（二）高级管理人员因本人原因任期未满，不得领取任期激励；非本人原因任期未满的，结合本人在公司岗位任职时间、考核结果、贡献大小，可发放任期激励。

(三) 任期激励在任期结束后,按照先考核后兑现原则,根据任期考核结果支付,任期激励不得预支付。

第十一条 公司高级管理人员上一年度的年度薪酬原则上需在本年度6月底前完成内部稽核审计,三季度前完成核算工作。

第十二条 薪酬的发放

(一) 董事及高级管理人员薪酬为税前收入。应依法缴纳个人所得税。公司依法为其代扣代缴个人所得税。

(二) 超额利润奖励兑现按董事会制定的相关规定年度兑现。

第四章 绩效考核与实施程序

第十三条 在经营年度开始之前,董事及高级管理人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标,并与公司签订目标责任书。

第十四条 目标责任书由薪酬与考核委员会根据公司的总体经营目标、董事及高级管理人员所分管的工作提出,按其岗位职责由董事会结合公司经营目标审核确认。

第十五条 目标责任书的内容包括经营业绩指标、业务重点工作和否决指标。经营业绩指标:销售收入、净利润、资产负债率等;业务重点工作指标指基于公司发展方向下必须达成的重点工作事项;否决指标以党建、经营风险防范、重大违纪、决策失误、重大质量损失或重大安全事故等指标为主。

在经营年度中,如经营环境等外界条件发生重大变化,薪酬与考核委员会有权调整高管人员的工作计划和目标。

第十六条 薪酬与考核委员会结合公司年度收入、利润效益及个人业绩,调整薪酬方案。

第五章 统筹规范福利性待遇

第十七条 公司高级管理人员按照国家、企业所在地有关规定参加基本养老保险、基本医疗保险等社会保险以及缴存住房公积金。

第十八条 公司高级管理人员按国家有关规定建立企业年金、补充医疗保险的，其缴费比例不得超过国家、企业所在地统一规定的标准。

第十九条 公司不得为高级管理人员购买商业性补充养老保险。

第六章 薪酬管理与监督

第二十条 年度薪酬考核以公历年为考核期。任期经营业绩考核以三年为考核期。

第二十一条 年度综合考核结果为不称职的，不予兑现绩效年薪和超额利润激励；任期综合考核结果为不称职，不得领取任期激励收入。

第二十二条 公司董事及高级管理人员在所属全资、控股、参股企业兼职或在本公司以外其他企业事业单位、社会团体、中介机构等兼职的，不得在兼职企业（单位）领取额外的薪酬、奖金、津贴等任何形式的报酬，不得多头取酬。

第二十三条 公司董事及高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可扣减、不予发放绩效奖金或追回已发放部分或者全部绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重处罚的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （四）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的；
- （五）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的；
- （六）因违反义务给公司造成损失，或者存在财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为的；
- （七）离开本职岗位或不再具有董事及高级管理人员资格，或无法履行相应职责的。

第七章 附 则

第二十四条 本制度未尽事宜或与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或《公司章程》有冲突时，按有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十五条 本制度由董事会负责解释和制定，经公司股东会审议通过执行。