



# 长江润发健康产业股份有限公司

## 董事会薪酬与考核委员会议事规则

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步建立健全长江润发健康产业股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的考核和薪酬管理制度，完善公司治理结构，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《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》（以下简称“《规范运作指引》”）等相关法律、法规、规范性文件以及《长江润发健康产业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，公司特设立董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”），并制定本议事规则。

**第二条** 薪酬与考核委员会是董事会按照股东大会决议设立的专门工作机构，主要负责研究公司董事及高级管理人员的考核标准，进行考核并提出建议；负责研究、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，对董事会负责。

**第三条** 本议事规则所称董事是指在本公司支取薪酬的正、副董事长、董事，高级管理人员是指董事会聘任的总经理（总裁）、副总经理（副总裁）、财务总监、董事会秘书及由总经理提请董事会认定的其他高级管理人员。

### 第二章 人员组成

**第四条** 薪酬与考核委员会由三名董事组成，其中独立董事占半数以上。

**第五条** 薪酬与考核委员会委员由董事长提名，并由董事会选举产生。选举委员的提案获得通过后，新任委员在董事会会议结束后立即就任。

**第六条** 薪酬与考核委员会设召集人一名，由独立董事委员担任，负责召集和主持委员会会议；薪酬与考核委员会召集人在薪酬与考核委员会委员内选举产生，并报请董事会批准。

当薪酬与考核委员会召集人不能或无法履行职责时，由其指定一名其他委员代行其职权；薪酬与考核委员会召集人既不履行职责，也不指定其他委员代行其职责时，任何一名委员均可将有关情况向公司董事会报告，由董事会指定一名委员履行薪酬与考核委员会召集人职责。



**第七条** 薪酬与考核委员会委员任期与同届董事会董事任期一致，连选可以连任。委员任期届满前，除非出现《公司法》、《公司章程》、《规范运作指引》或本议事规则所规定的不得任职的情形，不得被无故解除职务。期间如有委员不再担任公司董事职务，自动失去委员资格。独立董事辞职将导致公司董事会或者其专门委员会中独立董事所占比例不符合法律法规或者公司章程的规定，在上述情形下，辞职应当在下任独立董事填补因其辞职产生的空缺后方能生效，但存在“根据《公司法》等法律法规及其他有关规定不得担任董事、监事、高级管理人员的情形”的除外。

**第八条** 薪酬与考核委员会因委员辞职、免职或其他原因导致人数低于规定人数的三分之二时，薪酬与考核委员会中独立董事所占的比例低于半数以上时，公司董事会应当自前述事实发生之日起六十日内完成补选。。

**第九条** 《公司法》、《公司章程》关于董事义务的规定适用于薪酬与考核委员会委员。

**第十条** 公司人力资源部负责提供公司有关经营方面的资料及被考评人员的有关资料，负责筹备薪酬与考核委员会会议及日常工作，并执行薪酬与考核委员会的有关决议。

### 第三章 职责权限

**第十一条** 薪酬与考核委员会的主要职责权限：

（一）根据董事及高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平遵循公正、公平、合理原则制定薪酬计划或方案；

（二）薪酬计划或方案主要包括但不限于绩效评价标准、程序及主要评价体系，奖励和惩罚的主要方案和制度等；

（三）审查公司董事及高级管理人员的职责履行情况并进行年度绩效考评；

（四）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

（五）董事会授权的其他事宜。

**第十二条** 薪酬与考核委员会行使职权必须符合《公司法》、《公司章程》及本议事规则的有关规定，不得损害公司和股东的利益。董事会有权否决损害股东利益的薪酬计划或方案。



**第十三条** 薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬计划，须报经董事会同意后，提交股东大会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬分配方案须报董事会批准。薪酬与考核委员会就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律、行政法规、中国证监会规定和公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第十四条** 薪酬与考核委员会履行职责时，公司相关部门应予以配合；如有需要，薪酬与考核委员会可以聘请中介机构提供专业意见，有关费用由公司承担。

#### 第四章 决策程序

**第十五条** 公司人力资源部负责做好薪酬与考核委员会决策的前期准备工作，收集、提供公司有关薪酬与考核事宜方面的资料：

- （一）公司主要财务指标和经营目标完成情况；
- （二）公司高级管理人员分管工作范围及主要职责情况；
- （三）董事及高级管理人员岗位工作业绩考评系统中涉及指标的完成情况；
- （四）董事及高级管理人员的业务创新能力和创利能力的经营绩效情况；
- （五）提供按公司业绩拟订公司薪酬分配计划和分配方式的有关测算依据。

**第十六条** 薪酬与考核委员会对董事和高级管理人员考评程序：

- （一）公司董事和高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会作述职；
- （二）薪酬与考核委员会按绩效评价标准和程序，对董事和高级管理人员进行绩效评价；
- （三）根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策提出董事及高级管理人员的



报酬数额和奖励方式，表决通过后报公司董事会或股东大会审议。

## 第五章 会议的通知与召开

**第十七条** 薪酬与考核委员会会议分为定期会议和临时会议。

定期会议每年召开一次，应在上一会计年度结束后的4个月内召开。临时会议须经公司董事会、薪酬与考核委员会召集人或两名以上委员提议方可召开。

**第十八条** 薪酬与考核委员会会议以现场召开为原则。在保证全体参会委员能够充分沟通并表达意见的前提下，必要时可以依照程序采用视频、电话或者其他通讯方式召开。

**第十九条** 薪酬与考核委员会定期会议应于会议召开前5日发出会议通知，临时会议应于会议召开前3日发出会议通知。

**第二十条** 薪酬与考核委员会会议通知应至少包括以下内容：

- (一) 会议召开时间、地点；
- (二) 会议期限；
- (三) 会议需要讨论的议题；
- (四) 会议联系人及联系方式；
- (五) 会议通知的日期。

会议通知应附内容完整的议案。

**第二十一条** 薪酬与考核委员会会议以传真、电子邮件、电话及专人送达等方式通知各位委员。采用电子邮件、电话等快捷通知方式时，若自发出通知之日起2日内未收到书面异议，则视为被通知人已收到会议通知。

## 第六章 议事与表决程序

**第二十二条** 薪酬与考核委员会会议应由三分之二以上委员出席方可举行。

**第二十三条** 薪酬与考核委员会每一名委员有一票表决权；会议作出的决议，必须经全体委员（包括未出席会议的委员）过半数通过方为有效。

**第二十四条** 薪酬与考核委员会委员应亲自出席会议，因故不能亲自出席会议的，可以委托其他委员代为出席会议并行使表决权，委员每次只能委托一名其他委员代为行使表决权，委托二人或二人以上代为行使表决权的，该项委托无效。独立董事委员因故不能亲自出席会议的，应委托其他独立董事委员代为



出席。

**第二十五条** 委托其他委员代为出席会议并行使表决权的，应向会议主持人提交授权委托书。授权委托书应不迟于会议表决前提交给会议主持人。

**第二十六条** 授权委托书应至少包括以下内容：

- (一) 委托人姓名；
- (二) 被委托人姓名；
- (三) 代理委托事项；
- (四) 对会议议题行使投票权的指示（同意、反对、弃权）以及未做具体指示时，被委托人是否可按自己意思表决的说明；
- (五) 授权委托的期限；
- (六) 授权委托书签署日期。

授权委托书应由委托人和被委托人签名。

**第二十七条** 薪酬与考核委员会会议表决方式为举手表决；临时会议在保障委员充分表达意见的前提下，可以采用传真、电话方式进行并以传真方式作出决议，并由参会委员签字。如采用通讯表决方式，则委员会委员在会议决议上签字者即视为出席了相关会议并同意会议决议内容。

**第二十八条** 公司非委员董事受邀可以列席薪酬与考核委员会会议；薪酬与考核委员会认为如有必要，也可以召集与会议议案有关的其他人员列席会议、介绍情况或发表意见，但非薪酬与考核委员会委员对议案没有表决权。

**第二十九条** 薪酬与考核委员会会议讨论有关委员会成员的议题时，当事人应回避。

**第三十条** 薪酬与考核委员会会议的召开程序、表决方式和会议通过的薪酬政策与分配方案必须遵循有关法律、法规、《公司章程》及本议事规则的规定。

**第三十一条** 薪酬与考核委员会会议应当有书面记录（会议纪要），出席会议的委员应当在会议记录上签名；会议记录由公司董事会秘书保存。公司应当保存会议资料及会议记录至少十年。

**第三十二条** 薪酬与考核委员会会议通过的议案及表决结果，应以书面形式报公司董事会。



**第三十三条** 出席会议的委员对会议所议事项有保密义务，不得擅自披露有关信息。

**第三十四条** 薪酬与考核委员会会议讨论与委员会成员有关联关系的议题时，该关联委员应回避。该薪酬与考核委员会会议由过半数的无关联关系委员出席即可举行，会议所作决议须经无关联关系的委员过半数通过；若出席会议的无关联关系委员人数不足薪酬与考核委员会无关联关系委员总数的二分之一时，应将该项提交董事会审议。

## 第七章 薪酬考核

**第三十五条** 薪酬与考核委员会委员在闭会期间可以对董事和高级管理人员的业绩情况进行必要的跟踪了解，公司各相关部门应给予积极配合，及时向委员提供所需资料。

**第三十六条** 薪酬与考核委员会委员有权查阅下述相关资料：

- (一) 公司年度经营计划、投资计划、经营目标；
- (二) 公司的定期报告；
- (三) 公司财务报表；
- (四) 公司各项管理制度；
- (五) 公司股东大会、董事会、监事会、总裁办公会会议决议及会议记录；
- (六) 其他相关资料。

**第三十七条** 薪酬与考核委员会委员可就某一问题向董事和高级管理人员提出质询，被质询的董事和高级管理人员应作出回答。

**第三十八条** 薪酬与考核委员会委员根据了解和掌握的情况资料，结合公司经营目标完成情况并参考其他相关因素，对董事和高级管理人员的业绩指标、薪酬方案、薪酬水平等作出评估。

## 第八章 附 则

**第三十九条** 本议事规则所称“以上”、“以下”、“以内”均含本数，“超过”、“少于”、“低于”不含本数。

**第四十条** 本议事规则未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本议事规则如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的



《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

**第四十一条** 本议事规则的解释权属于公司董事会。

**第四十二条** 本议事规则自董事会审议通过后实施，修改亦同。

长江润发健康产业股份有限公司

2024年1月12日