

华润博雅生物制药集团股份有限公司

经理层成员薪酬管理办法

(2024年4月制定)

第一章 总则

第一条 为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，深化国有企业改革，完善国有企业市场化经营机制，建立市场化薪酬体系，激发经理层成员干事创业热情，结合华润博雅生物制药集团股份有限公司（以下简称“公司”）实际，特制定本办法。

第二条 本办法适用于公司经理层成员，包括总裁、副总裁，以及公司章程规定的其他高级管理人员。

第三条 管理原则

- 一、按业绩付薪。同一岗位在同等条件下，经理层成员的业绩越好，薪酬越高。
- 二、按岗位付薪。岗位价值是确定经理层成员薪酬水平的基础，同等条件下，经理层成员所任职岗位的价值越大，薪酬越高。
- 三、按能力付薪。同一岗位在同等条件下，经理层成员能力与岗位要求的匹配度越高，薪酬越高。
- 四、按市场付薪。经理层成员所在行业的市场薪酬水平是确定相应岗位薪酬水平和结构的重要参考依据，公司应综合考虑公司的市场地位、发展阶段、人才策略以及成本承受力等因素确定经理层成员薪酬水平。
- 五、合规付薪。经理层成员的薪酬政策、制度、方案及个税缴纳等方面需按国家与地区的相关法律法规及管理规定执行。

第二章 管理职责

第四条 董事会是经理层成员薪酬管理的决策主体，履行以下职责：

- 一、审批经理层成员薪酬管理办法。
- 二、审批经理层成员年度薪酬分配方案。

第五条 人力资源部是经理层成员薪酬管理的日常管理部门，履行以下职责：

- 一、组织制定经理层成员薪酬管理办法，报董事会审批。
- 二、组织制定经理层成员薪酬分配方案，报董事会审批。
- 三、组织落实董事会关于经理层成员薪酬管理的有关决议和日常管理工作。

第三章 薪酬结构

第六条 经理层成员的薪酬由基本年薪、年度绩效奖金、任期激励、津贴补贴和福利等组成，其中年度绩效奖金、任期激励为浮动薪酬。

第七条 基本年薪是指经理层成员年度基本收入，根据经理层成员岗位价值、个人能力和市场价格等因素确定。

第八条 年度绩效奖金指根据经理层成员年度业绩考核结果，结合公司年度经营业绩等各项因素核定的浮动薪酬。

第九条 任期激励是指根据经理层成员任期业绩考核结果，结合经理层成员任期内公司战略目标与业绩达成情况核定的浮动薪酬。任期激励包括但不限于中长期现金激励、股权激励、分红激励、超额利润分享、虚拟股权、跟投等方式。

第十条 津贴补贴、福利

津贴补贴及福利，按照公司相关规定执行。

第四章 薪酬机制

第十一条 薪酬分配

公司每年制定经理层成员薪酬分配方案，将基本年薪、年度绩效奖金与任期激励兑现、津贴补贴与福利等报董事会审议。

第十二条 薪酬水平调节

公司应根据经理层成员的业绩表现、能力水平、市场薪酬水平以及岗位变化等情况及时检讨、调整其薪酬水平。经理层成员实行薪酬双对标调整机制，每年结合业绩与薪酬对标结果合理调节薪酬水平。

第十三条 年度绩效奖金和任期激励兑现

年度绩效奖金和任期激励兑现时严格根据合同约定刚性兑付，其中：

一、年度业绩考核得分低于合格线（百分制的 80 分或总分的 80%）的，扣减当年全部年度绩效奖金。

二、任期业绩考核结果低于合格线（百分制的 80 分或总分的 80%）的，任期激励不予兑现。

三、年度业绩考核结果未达底线要求（百分制的 70 分或总分的 70%）或年度业绩考核主要指标完成率低于 70%的，未兑现部分任期激励不予兑现。

四、超额完成考核目标或作出突出贡献的，薪酬激励按约定兑现到位。

第十四条 其他

根据有关要求，经理层成员受处分/问责同年的应发浮动薪酬应按规则做相应扣减，主要如下：

一、工资总额超提超发。公司存在工资总额超提超发情形的，以经理层成员总薪酬为基数，按超提超发比例扣减企业负责人薪酬。

二、违规违纪处理。经理层成员受处分的，当年应发浮动薪酬按处分类型做相应比例的扣减。经理层成员因经营风险问责的，按损失程度追索，当年应发浮动薪酬按比例扣减。

三、其他扣减根据国家有关部门、上级单位等有关规定执行。

第五章 附 则

第十五条 本办法由公司人力资源部负责解释及修订。

第十六条 本办法经公司董事会审议通过，自颁布之日起施行，原《高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度》废止。