

# 廣東東陽光藥業股份有限公司

## 董事會薪酬與考核委員會工作細則

### 第一章 總則

**第一條** 為進一步建立健全廣東東陽光藥業股份有限公司(以下簡稱「公司」)董事及高級管理人員的考核和薪酬管理制度，完善公司治理結構，根據《中華人民共和國公司法》《中華人民共和國證券法》《上市公司治理準則》《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》(以下簡稱「《上市規則》」)等境內外上市公司監管法規及公司於H股上市後生效的《廣東東陽光藥業股份有限公司章程》(以下簡稱「《公司章程》」)的相關規定及其他法律、法規、規範性文件的規定，公司特設立公司董事會(以下簡稱「董事會」)薪酬與考核委員會(以下簡稱「薪酬與考核委員會」)，並制定本工作細則。

**第二條** 薪酬與考核委員會是董事會按照《公司章程》設立的專門工作機構，在其職責許可權範圍內擬定董事和高級管理人員的薪酬方案、績效考核制度以及激勵方案，向董事會提出建議。薪酬與考核委員會向董事會報告工作，並對董事會負責。

本規則所稱高級管理人員是指公司的總經理、副總經理、財務負責人、董事會秘書和董事會認定的其他高級管理人員。

### 第二章 人員組成

**第三條** 薪酬與考核委員會成員至少由三名董事組成，過半數成員須為獨立非執行董事。

**第四條** 薪酬與考核委員會委員及主席由董事長、二分之一以上獨立非執行董事或者全體董事的三分之一以上提名，並由董事會選舉產生。

**第五條** 薪酬與考核委員會設主席一名，由獨立非執行董事委員擔任，負責主持委員會工作。主席由董事會選舉產生。

薪酬與考核委員會主席負責召集和主持薪酬與考核委員會會議，當薪酬與考核委員會主席不能或無法履行職責時，由其指定一名其他委員代行其職責；薪酬與考核委員會主席既不履行職責，也不指定其他委員代行其職責時，任何一名委員均可將有關情況向董事會報告，由董事會指定一名委員履行薪酬與考核委員會主席職責。

**第六條** 薪酬與考核委員會任期與董事會任期一致，委員任期屆滿，連選可以連任。期間如有委員不再擔任公司董事職務或應當具有獨立非執行董事身份的委員不再具備《上市規則》所規定的獨立性，自動失去委員資格，並由董事會根據上述第三至第五條規定補足委員人數。委員任期屆滿前，除非出現法律法規、《公司章程》或本工作細則規定的不得任職之情形，不得被無故解除職務。委員可以在任期屆滿以前向董事會提出辭職，辭職報告中應當就辭職原因以及需要董事會予以關注的事項進行必要說明。當薪酬與考核委員會人數低於本工作細則規定最低人數時，在董事會候補的委員就任前，辭職委員應當繼續履行相關職責。

**第七條** 薪酬與考核委員會委員在有足夠能力履行職責的情況下，可以同時擔任董事會其他專門委員會的職務。薪酬與考核委員會下設工作小組，專門負責提供公司有關經營方面的資料及被考評人員的有關資料，負責籌備薪酬與考核委員會會議並執行薪酬與考核委員會的有關決議。

### 第三章 職責權限

**第八條** 薪酬與考核委員會應就其他執行董事的薪酬建議諮詢主席及／或總經理。如有需要，薪酬與考核委員會應可尋求獨立專業意見。

**第九條** 薪酬與考核委員會的主要職責權限包括研究公司董事與高級管理人員的選任、薪酬方案及考核的標準，進行考核並向董事會提出建議。至少包括：

- (一) 就公司董事及高級管理人員的全體薪酬政策及架構，及就設立正規而具透明度的程序制訂薪酬政策，向董事會提出建議；
- (二) 因應董事會所訂企業方針及目標而檢討及批准管理層的薪酬建議；
- (三) 向董事會建議個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇。此應包括非金錢利益、退休金權利及賠償金額（包括喪失或終止職務或委任的賠償）；
- (四) 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；
- (五) 考慮同類公司支付的薪酬、須付出的時間及職責以及集團內其他職位的僱用條件；

- (六) 檢討及批准向執行董事及高級管理人員就其喪失或終止職務或委任而須支付的賠償，以確保該等賠償與合約條款一致；若未能與合約條款一致，賠償亦須公平合理，不致過多；
- (七) 檢討及批准因董事行為失當而解僱或罷免有關董事所涉及的賠償安排，以確保該等安排與合約條款一致；若未能與合約條款一致，有關賠償亦須合理適當；
- (八) 審閱及／或批准《上市規則》第17章項下有關股份計劃的事宜；
- (九) 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定他自己的薪酬；
- (十) 就須經股東批准的董事服務合約（例如合約期限超三年或解除需支付一年薪酬以上的安排），對合約條款公平性、合理性以及是否符合公司及股東整體利益提出意見，並就股東應如何表決提出建議；及
- (十一) 根據適用之監管規則而被賦予的其他職責和根據董事會授權的其他事宜。

**第十條** 如有必要，薪酬與考核委員會可以聘請外部中介機構或專家為其提供獨立專業意見，由此支出的合理費用由公司支付。公司應向薪酬與考核委員會提供充足資源以保障其履職。

**第十一條** 薪酬與考核委員會應在香港聯合交易所有限公司網站及公司網站上公開其職權範圍，解釋其角色以及董事會轉授予其的權力。

## 第四章 決策程序

**第十二條** 工作組負責薪酬與考核委員會會議的前期準備工作，匯集並提供相關書面材料，主要包括：

- (一) 公司主要財務指標和經營目標完成情況；
- (二) 公司高級管理人員分管工作範圍及主要職責情況；
- (三) 公司董事及高級管理人員崗位工作業績考評系統中涉及指標的完成情況；
- (四) 公司董事及高級管理人員業務創新能力和創利能力的經營績效情況；

- (五) 按公司業績擬訂公司薪酬分配計劃和分配方式的有關測算依據；及
- (六) 為完成薪酬與考核委員會各項職責所需的其他文件或資料。

**第十三條** 薪酬與考核委員會對董事和高級管理人員考評程序：

- (一) 公司董事和高級管理人員向董事會薪酬與考核委員會作述職和自我評價；
- (二) 薪酬與考核委員會按績效評價標準和程序，對董事及高級管理人員進行績效評價；
- (三) 薪酬與考核委員會根據崗位績效評價結果及薪酬分配政策提出董事及高級管理人員的報酬數額和獎勵方式，表決通過後報董事會。

## **第五章 議事規則**

**第十四條** 薪酬與考核委員會應每年至少舉行一次會議及根據工作需要不定期召開會議，除非另有協定或豁免，薪酬與考核委員會秘書應於會議召開前七天通知全體委員。會議由主席召集和主持，主席不能出席時，可委託其他一名委員（需為獨立非執行董事）召集和主持。

薪酬與考核委員會委員應當親自出席會議。委員因故不能親自出席會議時，可提交由該委員簽字的授權委託書，委託薪酬與考核委員會其他委員代為出席並發表意見。授權委託書應明確授權範圍和期限。委員每次只能委託一名其他委員代為行使表決權，委託二人或二人以上代為行使表決權的，該項委託無效。

**第十五條** 薪酬與考核委員會會議應由三分之二以上的委員（包括以書面形式委託其他委員出席會議的委員）出席方可舉行；每一名委員有一票的表決權；會議作出的決議，必須經全體委員過半數通過。當薪酬與考核委員會所議事項與薪酬與考核委員會委員存在利害關係時，該委員應當回避。因委員回避無法形成有效決議的，相關事項由董事會直接審議。

**第十六條** 薪酬與考核委員會會議的表決方式為舉手表決或書面表決。薪酬與考核委員會會議可以現場會議、電話會議、視頻會議、傳閱文件、傳真、郵件等適當方式予以召開。

**第十七條** 必要時可邀請公司其他董事、監事、高級管理人員及外部顧問列席薪酬與考核委員會會議。列席會議的人員應當根據薪酬與考核委員會委員的要求作出解釋和說明。

**第十八條** 薪酬與考核委員會會議討論有關薪酬與考核委員會成員的議題時，當事人應回避。

**第十九條** 薪酬與考核委員會會議的召開程序、表決方式和會議通過的薪酬政策與分配方案必須遵循有關法律、法規、《公司章程》及本工作細則的規定。

**第二十條** 薪酬與考核委員會會議應當有會議記錄，出席會議的委員應當在會議記錄上簽名；薪酬與考核委員會委員應依據其自身判斷，明確、獨立、充分地發表意見；意見不一致的，其應當在向董事會提交的會議記錄中載明。會議記錄由公司秘書保存。

**第二十一條** 薪酬與考核委員會會議通過的議案，應以書面形式報董事會。

**第二十二條** 出席會議的委員均對會議所議事項有保密義務，不得擅自披露有關資訊。

**第二十三條** 公司秘書應擔任薪酬與考核委員會秘書。在薪酬與考核委員會秘書缺席時，出席薪酬與考核委員會會議的成員須選另一人作為秘書。

## 第六章 附則

**第二十四條** 除非有特別說明，本工作細則所使用的術語與《公司章程》中該等術語的含義相同。本工作細則以中文編寫。如本規則的中英文有任何歧義的，以中文版本為準。

**第二十五條** 本工作細則中所稱「以上」均包含本數，所稱「過」均不含本數。

**第二十六條** 本工作細則經公司董事會表決通過，於公司H股在香港聯合交易所有限公司掛牌交易之日起生效。

**第二十七條** 本工作細則未盡事宜或與中國有關法律、法規、規範性文件、《上市規則》等上市地相關監管規則和《公司章程》的規定不一致時，按中國有關法律、法規、規範性文件、《上市規則》等上市地相關監管規則和《公司章程》的規定執行，並立即修訂本工作細則，報董事會審議通過。

**第二十八條** 本工作細則由董事會負責制訂與修改，並由董事會負責解釋。