



上海復旦張江生物醫藥股份有限公司
Shanghai Fudan-Zhangjiang Bio-Pharmaceutical Co., Ltd.*
(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)
(股票號碼：1349)

董事會薪酬委員會議事規則

(2019年4月26日董事會通過)

上海復旦張江生物醫藥股份有限公司

董事會薪酬委員會議事規則

(2019年4月26日董事會通過)

第一章 薪酬委員會的組成

第一條 上海復旦張江生物醫藥股份有限公司（以下稱「公司」）根據《中華人民共和國公司法》、《上海復旦張江生物醫藥股份有限公司章程》（以下稱「《公司章程》」）、《上海復旦張江生物醫藥股份有限公司董事會議事規則》、《上海證券交易所科創板股票上市規則》和《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》的相關規定，設立董事會薪酬委員會，並制定本規則。本規則應同時遵守《上海證券交易所科創板股票上市規則》和《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》的相關規定，如兩個上市規則規定不一致時，按從嚴原則執行。

第二條 薪酬委員會是董事會下設專門委員會。

第三條 薪酬委員會由三名獨立非執行董事及非執行董事組成，且獨立非執行董事佔二分之一以上。

第四條 薪酬委員會委員由董事會主席或三分之一以上董事或二分之一以上的獨立非執行董事提名，經董事會選舉產生。

第五條 薪酬委員會設主席一名，由獨立非執行董事擔任並經董事會主席提名、董事會任命，領導薪酬委員會並主持薪酬委員會會議。

第六條 薪酬委員會的任期與董事會任期一致，委員任期與董事任期一致。委員任期屆滿，可連選連任。委員會委員在任職期間不再擔任公司董事職務時，其委員資格自動喪失，並由董事會根據本規則規定，補足委員人數。主席如不再擔任公司獨立董事，則自動失去召集人資格，並根據本規則規定產生新的召集人。

第二章 薪酬委員會的職權範圍

第七條 薪酬委員會的職權範圍包括：

(一) 就公司董事及高級管理人員的全體薪酬政策及架構，及就設立正規而透明的程序制訂薪酬政策，向董事會提出建議；

(二) 研究董事與高級管理人員業績考核的標準，進行考核並向董事會提出建議；

(三) 建議個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇；此薪酬待遇包括非金錢利益、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），並就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；

(四) 薪酬委員會制定薪酬政策及確定薪酬標準之時，應充分考慮的因素包括同類公司支付的薪酬，董事及高級管理人員須付出的時間及職責，集團內其他職位的僱傭條件及是否應該按表現釐訂薪酬等；

(五) 因應董事會所訂企業方針及目標，檢討及批准管理層的薪酬待遇；

(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，賠償也須公平合理，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，有關賠償也須合理適當；

(八) 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；

(九) 對公司的股權激勵方案進行研究並提出建議；

(十) 其他不時修訂的公司股票上市地證券交易所上市規則對委員會工作範圍的有關要求；

(十一) 董事會授予的其他職權。如有必要，委員會可以聘請外部專家或中介機構為其提供專業諮詢服務。

薪酬委員會提出的公司董事的薪酬待遇建議，須報經董事會同意後，提交股

東大會審議通過後方可實施；公司總經理及其他高級管理人員的薪酬方案根據本規則的相關規定以及《公司章程》等實施。

第三章 決策程序

第八條 薪酬委員會下設的工作組負責做好薪酬委員會決策的前期準備工作，提供有關方面的資料：

- (一) 公司主要財務指標和經營目標完成情況；
- (二) 公司董事、總經理及其他高級管理人員分管工作範圍及主要職責情況；
- (三) 董事、總經理及其他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) 董事、總經理及其他高級管理人員的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規劃和分配方式的有關測算依據。

第九條 薪酬委員會對董事、總經理及其他高級管理人員考評程序：

- (一) 公司董事、總經理及其他高級管理人員向董事會薪酬委員會作述職和自我評價；
- (二) 薪酬委員會按績效評價標準和程序，對董事、總經理及其他高級管理人員進行績效評價；
- (三) 根據崗位績效評價結果及薪酬分配政策提出董事的報酬數額和獎勵方式，表決通過後，提交公司董事會審議。董事會同意後，提交股東大會審議決定；
- (四) 根據崗位績效評價結果及薪酬分配政策提出總經理及其他高級管理人員的報酬數額和獎勵方式，表決通過後，應向公司董事會報告確認。

第四章 薪酬委員會的議事規則

第十條 薪酬委員會每年至少召開兩次會議，討論及確定有關事項，主席不能出席時可委託一名獨立非執行董事主持。

第十一條 應有三分之二以上委員出席方可舉行薪酬委員會會議，會議作出決議須經薪酬委員會全體委員過半數通過，每一名委員有一票的表決權。

第十二條 薪酬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，如認為有必要，也可尋求獨立專業意見。

第十三條 董事會秘書負責組織、協調委員會與相關各部門的工作。董事會秘書可以列席委員會會議。薪酬委員會會議必要時可以邀請公司董事、監事及其他高級管理人員列席會議。

第十四條 薪酬委員會會議應當有記錄，出席會議的薪酬委員會委員應當在會議記錄上簽名，會議記錄由董事會秘書保存。

第十五條 薪酬委員會應向董事會匯報其決定或建議，但受到法律或監管限制所限而不能作此匯報的除外。

第十六條 薪酬委員會須應董事會主席的邀請由委員會主席，或在委員會主席缺席時由另一名委員或其授權代表出席公司的年度股東大會並在會上回答提問。

第十七條 委員會根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第 13.68 條的規定，對須經股東批准的服務合約發表意見，告知股東有關條款是否公平合理，就有關合約是否符合公司及其股東整體利益提出意見，並就股東（關連股東以及在該等服務合約中有重大利益的股東及其聯繫人者除外）該如何表決而提出意見。

第十八條 薪酬委員會應獲供給足夠資源以履行其職責。

第十九條 委員會根據需要不定期召開會議。有以下情況之一時，委員會召集人應於事實發生之日起 7 日內以電話、傳真、郵寄送達、電子郵件或直接送達方式通知全體委員：董事會認為有必要時；委員會召集人認為有必要時；或兩名

以上委員提議時。

第二十條 會議通知的內容應當包括會議舉行的方式、時間、地點、會期、議題、通知發出時間及有關資料。

第二十一條 委員會委員在收到會議通知後，應及時以適當方式予以確認並反饋相關信息（包括但不限於是否出席會議、行程安排等）。

第二十二條 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。一名委員不能同時接受兩名以上其他委員委託。代為出席會議的委員應當在授權範圍內行使權利。委員未親自出席委員會會議，亦未委託委員會其他委員代為行使權利，也未在會議召開前提交書面意見的，視為放棄權利。不能親自出席會議的委員也可以提交對所議事項的書面意見的方式行使權利，但書面意見應當至遲在會議召開前向主席提交。

第二十三條 委員會委員連續兩次未親自出席委員會會議，亦未委託委員會其他委員，也未於會前提出書面意見；或者在一年內親自出席委員會會議次數不足會議總次數的四分之三的，視為不能履行委員會職責，董事會可根據本規則調整委員會成員。

第二十四條 當委員會所議事項與委員會委員存在利害關係時，該委員應當迴避。有利害關係的委員迴避後，出席會議的委員不足本規則規定的人數時，應將該議案提交董事會審議。

第五章 其他

第二十五條 薪酬委員會應公開本規則，解釋其角色及董事會轉授予其的權力，並應按公司股票上市地證券交易所上市規則的有關要求將其職權範圍於公司網站及公司股票上市地證券交易所網站刊發。

第二十六條 本規則經董事會通過後，自公司首次公開發行 A 股股票並在上海證券交易所科創板上市之日起生效並施行，屆時公司原《薪酬委員會準則》

自動失效。

第二十七條 本規則之中英文版本如有歧義，概以中文版本為準。

第二十八條 本規則未盡事宜，按國家有關法律、行政法規、規範性文件、《公司章程》及公司股票上市地證券交易所上市規則的規定執行；本規則如與國家頒佈的法律、行政法規、規範性文件、經合法程序修改後的《公司章程》或公司股票上市地證券交易所上市規則相牴觸時，按國家有關法律、法規、規範性文件、《公司章程》及公司股票上市地證券交易所上市規則的規定執行，並立即修訂、報董事會審議通過。

第二十九條 本規則的解釋權屬於董事會。