

联邦制药同工同酬与公平薪酬管理制度

目的

联邦制药国际控股有限公司（股票代码：3933.HK）（“联邦制药”、“本集团”、“我们”）为构建并持续优化一个以价值贡献为导向、公平透明且具有竞争力的薪酬体系，特制定本制度。

- 1、保障公平：严格遵循“同工同酬、同值同酬”原则，禁止任何基于非绩效、非能力因素的薪酬歧视，营造机会平等的职场环境。
- 2、驱动绩效：构建以岗位价值、个人能力与业绩贡献为核心的薪酬决定机制，有效激励员工。
- 3、履行责任：公开承诺在遵守法律的基础上，积极履行企业公民责任，支持员工发展与社区繁荣。
- 4、满足标准：系统性地响应国际资本市场与 ESG 评级机构对薪酬公平与透明度的要求，提升企业治理水平。

适用范围

本制度适用于本集团及子公司全体员工，包括但不限于正式员工、试用期员工及按法律法规认定的其他用工形式人员。

核心原则

- 1、公平性原则：薪酬分配基于“同工同酬”及“同值同酬”，禁止任何形式的非法歧视。
- 2、竞争性原则：薪酬水平对标医药人才市场，确保在关键岗位上具备吸引和保留优秀人才的竞争力。
- 3、激励性原则：薪酬与本集团、团队及个人绩效紧密联系，体现差异，奖励贡献。
- 4、合规性原则：严格遵守国家及地方所有薪酬相关的法律法规。
- 5、透明度原则：公开薪酬政策、结构和决定机制，确保员工理解其薪酬的构成与决定因素。

同工同酬定义

本制度所称“同工同酬”，是指在同一用人单位内，对于从事岗位价值评估等级相同的工作，且具备相似技能、努力程度和责任心的员工，在排除合理绩效差异后，应获得相同的报酬。

- 1、“同工” 判断基础是科学的岗位价值评估结果，而非岗位名称。
- 2、“同酬” 指总现金薪酬的公平性。

薪酬构成

年度全面现金薪酬包括以下部分：

- 1、基本工资：根据岗位职级、职责及个人能力贡献确定。
- 2、年终双薪：每年末额外发放，具体基数由各业务单元拟定；若本集团整体业绩或薪酬总额受影响，可酌情折减。
- 3、岗位津贴：与岗位、职级挂钩，随岗位变动调整或取消。
- 4、其他现金津补贴：包括餐补、交通补贴、工龄工资等，按本集团具体规定执行。
- 5、绩效奖金：与岗位职级相关，实际发放依据个人绩效考核结果，可按月、季、年度发放。
- 6、提成/佣金（或有）：主要适用于销售类岗位，按业绩指标（如销售额、回款）比例计算。
- 7、其他奖金（或有）：用于奖励突出贡献，如创新奖、评优奖等，由各业务单元在总额内自行拟定。

岗位价值评估体系

本集团对所有岗位进行系统化评估。评估要素包括但不限于以下：

- 1、知识技能：岗位所需的专业知识、技能广度和深度（对医药行业研发、法规、生产等专业要求予以特别考量）。
- 2、解决问题能力：岗位面临的挑战复杂性和的分析、判断能力。
- 3、责任范围：岗位在财务、业务、领导团队方面的责任与影响。评估结果将所有岗位归入统一的职级体系，确保不同序列（如研发、生产、营销、职能）间价值可比，为“同值同酬”奠定科学基础。

薪酬结构设计

- 1、薪酬宽带：每个职级对应一个薪酬宽带，设有最低值、中位值和最高值。中位值体现该职级在目标人才市场的竞争性水平。
- 2、医药行业差异化序列：根据行业特点，设立差异化薪酬结构。
- 3、研发序列：强化激励和项目奖金，吸引和保留高端科研人才。
- 4、生产与质量序列：与 GMP 合规、生产效率、质量指标强相关。
- 5、营销序列：薪酬与销售业绩、市场开拓成果强相关。
- 6、职能支持序列：薪酬与工作质量、效率及服务满意度挂钩。

定薪与调薪机制

- 1、定薪：根据应聘者岗位所在职级的薪酬宽带，结合其个人资质、经验、技能与市场稀缺性，在宽带范围内确定起点薪酬。
- 2、调薪：基于年度绩效评估结果、个人能力发展、市场薪酬情况及本集团预算综合决定。高绩效员工在薪酬宽带内有更大增长空间。
- 3、调薪：员工晋升至更高职级时，其薪酬应调整至新职级薪酬宽带内具有竞争力的位置。
- 4、禁止的薪酬差异因素： 严格禁止因员工的性别、民族、种族、宗教信仰、户籍、年龄、残疾状况、婚姻状况、性取向等与工作能力和绩效无关的因素，而产生任何薪酬差异。

外部承诺与社会责任

- 1、法律底线承诺：我们郑重承诺，在全球所有运营场所，严格遵守当地法律法规规定的最低工资标准，确保所有员工的薪酬均不低于此标准。此承诺覆盖直接雇员及通过合规劳务派遣的工人。
- 2、生活工资追求：本集团定期参考市场公认的数据库或本地权威调研，通过年度薪酬回顾和调整，努力缩小差距，力求使所有正式员工的总现金薪酬逐步达到或接近当地“生活工资”水平。将此目标的进展纳入管理层 ESG 绩效评估范畴。
- 3、沟通与透明化：通过内部渠道向员工清晰传达当地最低工资标准及本集团的薪酬政策。

支持当地就业

- 1、本地化招聘优先：在岗位要求与候选人资质相匹配的前提下，本集团在招聘过程中优先考虑聘用运营所在地的居民。
- 2、技能发展与培训： 积极与本地职业院校、大学合作，开展联合培养、实习及学徒计划，为当地社区培养医药行业专业人才。
- 3、包容性雇佣：确保招聘、晋升、培训机会对所有背景的求职者和员工平等开放，积极吸纳本地多样化人才。

员工沟通与申诉渠道

- 1、政策沟通： 通过新员工入职培训、管理层会议、内部网站等多种形式，确保所有员工了解本政策的核心内容。
- 2、申诉机制： 任何员工如对自身薪酬的公平性存在疑虑，均可通过以下保密渠道进行申诉：首先与直接上级或人力资源业务伙伴沟通；若未解决，可向人力资源部负责人或本集团工会书面申诉；我们承诺对申诉进行及时、公正的调查，并反馈处理结果。

计划宗旨

本集团实施员工股权计划，旨在使核心员工分享本集团长期发展成果，将个人利益与股东利益紧密结合，保留和激励关键人才。

公平性原则

- 1、资格透明：股权计划的参与资格基于清晰的规则，主要与员工的职级、岗位价值、绩效表现及未来发展潜力挂钩。
- 2、分配公允：授予额度反映员工对本集团的相对贡献和重要性，并在同类岗位、同等级别员工中保持公平性。
- 3、信息沟通：向员工清晰解释计划条款、权利、义务及税务影响。

信息披露

为积极回应投资者及评级机构的期待，本集团承诺进行如下披露：

对 FTSE Russell 要求的回应

- 1、SLS34（同工同酬政策）：在年度报告或 ESG 报告中，明确声明本集团已制定并实施正式的“同工同酬政策/原则/守则”，并概述其主要内容。
- 2、SLS08（最低工资）：公开声明本集团承诺在全球所有运营地遵守当地最低工资法律，并披露其合规情况。可进一步阐述在追求“生活工资”方面的理念与努力。
- 3、SHR05（支持当地就业）：描述本集团为支持运营所在地就业所采取的具体政策和举措，如本地招聘比例、社区技能培训项目等。

对 MSCI 要求的回应

员工股权计划：在相关报告中披露员工股权计划的存在、目的、覆盖范围（如适用，包括普通员工）及与长期绩效的关联性，以展示本集团致力于让员工分享长期价值创造。

制度修订

制度由本集团人力资源中心定期进行审查，并根据法律法规变化、市场实践及本集团战略调整，修订稿报董事会批准后生效。

解释权与生效

本制度的最终解释权归本集团董事会所有，本制度自董事会审议通过之日起生效。