

浙江莎普爱思药业股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

(2025年8月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江莎普爱思药业股份有限公司(以下简称“公司”)治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员(以下简称“董高”)薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董高的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董高的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司治理准则》和《公司章程》等有关法律法规的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于由公司股东会选举的董事、由职工代表大会选举的职工董事、由公司董事会聘任的高级管理人员。

第三条 公司董高的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司董高薪酬分配遵循以下基本原则：

- (一)按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- (二)个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- (三)薪酬与公司长远利益相结合原则；
- (四)考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对公司董高进行管理、考核和监督的专门机构。

第六条 公司董事的年度薪酬确认，须报经董事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬确认，须提交董事会审议。

第七条 薪酬与考核委员会的职责与权限参照《浙江莎普爱思药业股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

第三章 薪酬与考核管理

第八条 董高薪酬标准如下：

(一)独立董事：独立董事在公司领取津贴，除此之外无其他报酬，独立董事的津贴标准经股东会审议通过后按月发放。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

(二)未在公司内部任职的董事：不在公司领薪，也不领取津贴。

(三)在公司内部任职的董事：实行年薪制，其薪酬由基本薪资和绩效薪资两部分构成。

(四)高级管理人员：实行年薪制，其薪酬由基本薪资和绩效薪资两部分构成。

第九条 董高绩效考核标准如下：

(一)独立董事、未在公司担任实际职务的董事：均不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

(二)在公司内部任职的董事：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕工作业绩、突出责任、职责履行等方面进行考核，并依其的职务和岗位进行发放。

(三)高级管理人员：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，采取年度考评方式，围绕工作业绩、突出责任、职责履行、全局观念等方面进行考核，按年发放。

第四章 薪酬管理

第十条 公司董高因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时

间为准，按月计算其当年薪酬。

第十一条 董高的薪酬为税前收入，依法交纳的个人所得税、按规定需由个人承担的社会保险费、住房公积金，由公司在发放薪酬时代扣代缴。

第十二条 对公司董高离任审计时，经核实的公司绩效状况与评价考核结果出现差异的，据实考评相应年度的绩效考核。

对公司董高降薪或扣除薪酬的情形为：

- (一)严重违反公司规章制度，受到公司违规处分的；
- (二)严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (三)违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- (四)离开本职岗位或不再具有董高资格或无法履行董高职责的。

第五章 薪酬调整

第十三条 董高薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。

第十四条 薪酬调整依据包括：

- (一)同行业薪酬水平：每年通过公开的薪酬数据，收集同行业薪酬数据进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；
- (二)通胀水平：参考通胀水平，以薪酬的实际购买力不低于公司薪酬调整水平作为参考依据；
- (三)公司盈利状况；
- (四)个人业绩或能力突出。

第六章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本工作细则内容与法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第十六条 本制度中关于董高薪酬制度相关内容的解释权归属于公司董事会。

第十七条 本制度由公司董事会审议通过以后，经公司股东会审议通过之日起生效实施。