

证券代码：874654

证券简称：玉健健康

主办券商：开源证券

宁波玉健健康科技股份有限公司董事、高级管理人员薪酬 管理制度（北交所上市后适用）

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

《宁波玉健健康科技股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度（北交所上市后适用）》于 2025 年 11 月 22 日经公司第一届董事会第十五次会议审议通过，尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度的主要内容

宁波玉健健康科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度 （北交所上市后适用）

第一章 总则

第一条 为进一步规范宁波玉健健康科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效率，进一步促进公司稳定持续发展，根据《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》及《宁波玉健健康科技股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一） 董事会成员：包括非独立董事、独立董事。

（二） 高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及公司章程认定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一） 总体薪酬水平与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配原则；

（二） 责、权、利相结合的原则，总体薪酬水平与承担的管理责任、权限相对应；

（三） 与公司长远发展相结合的原则，总体薪酬水平与公司可持续发展相协调；

（四） 激励与约束并重原则，总体薪酬水平与考核、奖惩、激励机制挂钩；

（五） 公开、公正、透明原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准与发放

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

第八条 公司董事的薪酬构成：**（一） 非独立董事**

内部董事（在公司担任除董事以外职务的非独立董事）根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核等依据高级管理人员的相关薪酬与绩效考核管理的规定执行。外部董事（不在公司担任除董事以外职务的非独立董事）在公司领取外部董事津贴，除此以外不再另行发放薪酬。任职津贴数额可由董事会建议调整，报股东会通过。

（二） 独立董事

在公司领取独立董事津贴，公司独立董事津贴按月发放，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和公司章程的规定行使其他法定职权产生的必要费用由公司承担。

第九条 公司高级管理人员根据其在公司担任的具体职务及公司相关薪酬与绩效考核管理的规定领取薪酬。

第十条 董事（独立董事除外）、高级管理人员薪酬及津贴发放时间、方式根据公司内部规定执行。

第十一条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一） 代扣代缴个人所得税；
- （二） 各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三） 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十三条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十四条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对

董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬可随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

第十六条 公司董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

- （一） 同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；
- （二） 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；
- （三） 公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；
- （四） 公司组织结构调整；
- （五） 岗位发生变动的个别调整。

第四章 绩效与履职评价

第十七条 公司应当建立董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

第十八条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十九条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第五章 附则

第二十条 本制度所称“内”都含本数；“低于”不含本数。

第二十一条 本制度自股东会审议通过，并自公司向不特定合格投资者公开发行股票并在北京证券交易所上市之日起生效实施。

第二十二条 本制度未尽事宜，依据国家有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及公司章程不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的相关规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

宁波玉健健康科技股份有限公司

董事会

2025年11月24日