

华熙生物科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 目的

为进一步完善华熙生物科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励与约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司的经营管理水平，将经营者的利益与公司长期利益结合起来，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用人员包括本制度执行期间公司董事会全部在任成员及董事会聘任的高级管理人员。

(一)所有公司董事：

(1) 独立董事：是指不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。

(2) 内部董事：是指与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司员工或公司高级管理人员兼任的董事；

(3) 外部董事：指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事；

(二) 公司高级管理人员：指《公司章程》中规定的高级管理人员。

第三条 薪酬管理原则：

- (一)薪酬管理体系应当符合公司战略定位和发展需要；
- (二)薪酬水平应当与市场发展相适应，与公司可持续发展相协调，同时保持内部公平性与外部竞争力；
- (三)薪酬分配应基于绩效与能力，与公司经营业绩、个人业绩、岗位价值高低、承担责任大小相匹配，体现责权利对等的原则；
- (四)体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 薪酬管理机制

第四条 公司董事会下设的薪酬与考核委员会，负责制定公司董事、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。

第五条 公司股东会负责决定董事的报酬事项，公司董事会负责决定高级管理人员的报酬事项。

第六条 公司人力资源中心、财务中心配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第七条 公司实施薪酬总额预算机制，公司人力资源部门负责根据公司人力资源发展规划及上一年度薪酬预算执行情况，预算当年度薪酬总额，报公司总经理批准。

第八条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第九条 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才

的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第三章 薪酬的构成与确定

第十条 自公司股东会选举董事之日或股东会批准的董事就任之日起，公司与董事之间委任关系成立，董事薪酬以津贴形式发放，董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第十一条 独立董事津贴标准与其承担的职责相适应，所涉及的个人所得税由公司代扣代缴，具体津贴标准由股东会决定，除董事津贴外，不在公司享受其他收入、社保待遇等。

第十二条 除独立董事外的其他董事不在公司领取董事津贴，董事薪酬为0。内部董事在公司担任具体岗位对应的薪酬按公司相关规定执行，高级管理人员薪酬同时按本制度执行。

第十三条 高级管理人员实行年薪制，其薪酬结构由基础年薪和绩效年薪两部分组成，薪酬水平与其承担责任、风险和经营业绩挂钩，其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的百分之五十。

(一)基础年薪：参考市场同类薪酬标准，结合考虑职位、责任、能力等因素确定；

(二)绩效年薪：主要与公司的经营目标完成情况、盈利情况、相关管理人员分管工作的成效等多方面相关，并以绩效评价为重要依据；

第十四条 为增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，充分调动公司员工积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，公司可根据相关法律法规和公司章程，向包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施股权激励和员工持股计划等长期激励。董事、高级管理人员的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。

第四章 绩效考核与薪酬发放

第十五条 公司独立董事的津贴每季度支付一次，高级管理人员的基本年薪按

月度发放，绩效年薪按照月度、季度、年度、专项项目等不同考核周期发放。

第十六条 董事、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可以采取自我评价、相互评价等方式进行，独立董事的自我评价内容可以通过年度述职报告的形式呈现。

董事的绩效评价应当包括当年度董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，绩效评价内容可以通过董事会工作报告的形式呈现。

第十七条 公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十八条 公司董事津贴或高级管理人员薪酬均为税前金额。

第十九条 公司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绩效薪酬并予以发放。

第二十条 公司相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第二十一条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，根据情节轻重，公司有权减少、取消其绩效年薪、长期激励收入的发放，相关行为发生期间已经发放的绩效奖金及长期激励收入，公司有权全额或部分追回：

1. 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
2. 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；
3. 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形；

第二十二条 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。

第二十三条 公司高级管理人员因故请事假、病假、工伤假、产假等以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第五章 薪酬的调整

第二十四条 为适应公司不同发展阶段需要，公司可以调整董事薪酬的发放形式及津贴标准。

第二十五条 公司高级管理人员的薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第二十六条 公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

(1) 同行业薪酬增幅水平：每年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；

(2) 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；

(3) 公司盈利状况；

(4) 公司组织结构调整及岗位变动；

(5) 按照国家法律法规或上级有关政策，需要进行薪酬调整。

第二十七条 公司高级管理人员的薪酬调整需按照本制度第二章第四条和第五条规定履行相关程序后方可实施。

第六章 附则

第二十八条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规和《公司章程》等规定执行。本办法与国家有关法律、法规和《公司章程》存在冲突时，按照国家有关法律、法规和《公司章程》等规定执行。

第二十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同，并由公司董事会负责解释。原《薪酬管理制度-董事、监事》《薪酬管理制度-高管》自本制度生效之日起废止。

华熙生物科技股份有限公司

2026年4月