

# 浙江仙琚制药股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

2026年4月

# 浙江仙琚制药股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善浙江仙琚制药股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理体系，建立与现代企业制度相适应、职责权利相匹配的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理水平，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

**第二条** 本制度适用于公司董事和高级管理人员，高级管理人员是指董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及根据工作需要纳入考核范围的其他人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则：体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则：体现薪酬发放与公司业绩、个人绩效奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩，共享成果、共担责任。

**第四条** 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政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律法规和公司章程规定的其他事项。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。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。

公司业绩亏损时应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**第五条** 公司人力资源部与财务部配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

## 第二章 薪酬结构与标准

**第六条** 公司董事、高级管理人员薪酬标准：

### （一）非独立董事

- 1、公司董事长以及同时兼任高级管理人员的非独立董事，其薪酬按本制度第七条执行。
- 2、公司同时兼任非高级管理人员职务的非独立董事、职工代表董事，其薪酬根据其在本公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定。
- 3、除上述两项情形之外的其他非独立董事，不在公司领取薪酬。

### （二）独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，津贴标准由董事会薪酬与考核委员会制订方案，经董事会审议后并提交股东会审议批准后执行。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

### （三）高级管理人员

公司高级管理人员根据其在公司担任具体管理职务、实际工作绩效并结合公司经营业绩等因素综合评定薪酬。

**第七条** 公司董事、高级管理人员薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励等组成。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%。

（一）基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定。

（二）绩效薪酬的确定和支付应当与公司年度经营绩效相挂钩，以绩效评价为重要依据。

（三）中长期激励收入包括但不限于年度奖金、专项激励、超额利润奖、股权激励、员工持股计划等。

**第八条** 根据本制度考核、核算确认的董事及高级管理人员的年度薪酬，根据证监会、证券交易所的有关规定在年度报告中予以披露。

## 第三章 薪酬发放

**第九条** 公司独立董事的津贴按月度发放。

**第十条** 在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员基本薪酬由公司按月发放；绩效薪酬由董事会薪酬与考核委员会综合考评确定并授权董事长执行。同时担任多个岗位的，根据主要岗位绩效以及相关岗位贡献情况发放相应薪酬。

一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，具体递延发放比例由董事会薪酬与考核委员会确定。由公司薪酬与考核委员会根据本制度及考评结果计算，由公司董事长签字发放。

**第十一条** 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，由公司按照国家有关规定，代扣代缴社会保险费、住房公积金和个人所得税等个人应承担的部分后，剩余部分发放给个人。

**第十二条** 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津贴/薪酬予以发放。

#### 第四章 薪酬追索与止付

**第十三条** 公司董事、高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，公司有权取消其绩效薪酬或津贴的发放：

- （一）被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- （二）严重失职或者滥用职权的；
- （三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （四）其他重大违法、违规行为的情形。

**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，公司将对公司董事、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。

**第十五条** 董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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，公司将根据情节轻重减少、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。

#### 第五章 薪酬的调整

**第十六条** 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。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

（一）同行业薪资增幅水平

通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

（二）通胀水平

参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

（三）公司盈利状况。

（四）组织结构调整及岗位变动。

## 第六章 附 则

**第十八条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度如与国家法律、法规、规范性文件和经合法程序修改的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十条** 本制度由公司董事会审议通过后，并经公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

浙江仙琚制药股份有限公司

2026年4月23日