

杭州民生健康药业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事与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，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效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》、深圳证券交易所业务规则、《杭州民生健康药业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）及其他相关规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司章程规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平、公正原则：薪酬与公司业绩规模匹配，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则：薪酬与岗位价值、履行责任义务相符；
- （三）长远发展原则：薪酬与公司持续健康发展的目标相结合；
- （四）激励约束并重原则：薪酬与绩效考核、奖惩及激励机制挂钩。

第四条 公司的工资总额决定机制

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及工资总额，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。

第二章 薪酬管理机构

第五条 薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事及高级管理人员的薪酬标准和考核办法，并进行考核；负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议；负责拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制定相应的考核办法。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。

第六条 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。

第七条 公司人事行政部、财务部、审计部、证券部等具体职能部门配合公司股东会、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 薪酬标准

第八条 董事薪酬

独立董事不在公司领取薪酬，公司对独立董事发放独立董事津贴。

公司不单独设置非独立董事职务薪酬，非独立董事（含职工代表董事）兼任公司其他职务的，根据该董事所任具体岗位的标准按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取相应岗位薪酬，由董事会薪酬与考核委员会根据经股东会决定的薪酬方案综合考核评定后确定。

第九条 高级管理人员薪酬

高级管理人员根据其在公司所担任的具体职务、岗位，按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，由董事会薪酬与考核委员会根据经董事会决定的薪酬方案综合考核评定后确定。

第十条 董事和高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，具体薪酬确认方式如下：

（一）基本薪酬：结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况等因素综合确定，根据前述标准及董事会/股东会决定的薪酬方案进行的基本薪酬调整由董事会薪酬与考核委员会评定确认。

（二）绩效薪酬：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。绩效薪酬根据企业经济效益完成情况、业绩考核结果、个人业绩贡献及个人考核情况等因素以及董事会/股东会决定的薪酬方案，由董事会薪酬与考核委员会综合考核评定后确定。

（三）中长期激励收入：可根据公司发展战略，通过股权激励计划、员工持股计划等方式设置中长期激励收入。中长期激励收入由公司根据实际情况另行制定激励方案，经公司有权决策机构审议通过后实施。

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。

第十一条 公司董事出席或列席公司董事会、董事会专门委员会、股东会等按照《中华人民共和国公司法》《公司章程》的相关规定行使职权所需的合理费用，由公司承担。

第四章 薪酬发放

第十二条 独立董事津贴按月发放。

在公司任职的董事基本薪酬依据公司相关薪酬与绩效考核管理制度按月发放；绩效薪酬根据薪酬方案，按考核周期发放，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展；中长期激励收入按激励方案执行。

第十三条 高级管理人员的基本薪酬依据公司相关薪酬与绩效考核管理制度按月发放；绩效薪酬根据薪酬方案，按考核周期发放，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展；中长期激励收入按激励方案执行。

第十四条 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。

第十五条 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十六条 薪酬的止付追索机制

（一）公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权不予发放绩效薪酬或津贴和中长期激励收入：

1. 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
2. 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
3. 严重损害公司利益的；
4. 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形；
5. 公司薪酬与绩效考核管理相关制度规定的不享有绩效薪酬或津贴的其他情形。

（二）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，公司有权对董事、高级管理人员绩效薪酬收入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，具体将根据实际状况实施。

（三）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，公司有权根据情节轻重减少、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，具体将根据实际状况实施。

第五章 薪酬调整

第十七条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并根据公司经营情况的变化作出相应的调整，以适应公司进一步发展的需求。

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于经济市场环境变化情况、所在地区同行业薪酬增幅水平、公司盈利状况、公司发展战略、公司组织架构调整等。

第十九条 公司可为专门事项设立专项奖励或惩罚，经公司有权决策机构审议通过后实施，作为对在公司兼任其他职务的董事、高级管理人员的薪酬补充。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、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》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十二条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

杭州民生健康药业股份有限公司

2026年4月24日