

浙江华康药业股份有限公司

董事、高管薪酬管理制度

二〇二六年四月

浙江华康药业股份有限公司

董事、高管薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江华康药业股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）《上市公司投资者关系管理工作指引》《上海证券交易所股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等法律、法规、规章、规范性文件及《浙江华康药业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。高级管理人员指公司的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他人员。

第三条 本制度遵循以下原则：

- （一）责权利统一原则：薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配。
- （二）实行薪酬水平与公司目标、效益相挂钩的原则。
- （三）按绩效考核与流程规范相结合原则。
- （四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“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。

第五条 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。

公司人事部门、财务部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。

第三章 薪酬标准与绩效评价

第六条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：采取固定独立董事津贴，除此以外不再另行发放薪酬；

（二）董事：对于在公司担任除董事外的其他职务的董事，按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，不再另行领取董事报酬。对于未在公司担任工作职务的董事，公司可根据实际情况给予一定的津贴，按《公司法》和《公司章程》等有关规定行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

（三）高级管理人员：其薪酬由基本工资、绩效奖金构成。其基本工资结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，逐月发放。绩效奖金以年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及高管人员工作业绩完成情况核定。

第四章 薪酬管理

第七条 公司董事、高级管理人员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。

第八条 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第九条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税。

第五章 薪酬调整

第十条 董事、高级管理人员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。当经营环境及外部条件发生重大变化时，可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会、股东会批准。

第六章 附则

第十一条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规章、证券交易所相关规则和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规章、证券交易所相关规则和《公司章程》的规定相抵触的，按照前述规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十二条 本制度由公司董事会负责解释，经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

浙江华康药业股份有限公司

2026年4月