

# 中红普林医疗用品股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善中红普林医疗用品股份有限公司（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，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，公司根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规和规范性文件以及《中红普林医疗用品股份有限公司章程》（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《公司章程》规定的董事和高级管理人员。公司董事、高级管理人员的工资总额决定机制：以分级确定、业绩导向为核心，根据公司经营发展水平、效益贡献和绩效考核结果，结合员工总体工资水平等因素综合核定。

**第三条** 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，同时与外部薪酬水平相符；

（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，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

### 第二章 薪酬标准及考核

**第四条** 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事：1.外部股东委派的兼职董事，不在公司领取薪酬；2.公司同

时兼任高级管理人员的非独立董事，按高级管理人员薪酬方案执行；3.公司同时兼任非高级管理人员职务的非独立董事，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位及考核制度领取薪酬。

（二）独立董事：独立董事每年享有津贴6万元人民币(税前)，公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

**第五条** 每年度高级管理人员薪酬方案由公司董事会薪酬考核与提名委员会负责拟定，经董事会审议批准后实施。

**第六条** 公司高级管理人员的薪酬为年薪制，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。

**第七条** 基本薪酬是指高级管理人员的年度基本收入，由董事会薪酬考核与提名委员会根据公司的规模、行业水平、岗位职责、所承担的责任及风险、自身的市场价值及管理 ability 确定。

**第八条** 绩效薪酬是指与高级管理人员绩效考核结果相关的收入，根据每年度经营业绩、管理绩效考核及结合相关的调节系数等确定。

**第九条** 董事会薪酬考核与提名委员会根据本制度及相关规定，依据公司年度经营计划和任务制定高级管理人员的年度绩效薪酬考核指标，并组织实施对高级管理人员的年度绩效考核。

### 第三章 薪酬支付

**第十条** 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬发放相关规定执行。

**第十一条** 在考核年度内，董事、高级管理人员任职不满一年或者岗位发生变动的，按实际任职期限核发年薪。

**第十二条** 董事、高级管理人员按照国家及相关机构规定享受福利，包括法定

福利和补充福利，并按照国家有关规定依法缴纳个人所得税，并由个人承担。法定福利是指国家法律规定的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金等；补充福利是指由公司提供的除法定福利之外的福利。董事、高级管理人员的法定福利按国家有关规定办理，补充福利按公司的相关制度执行。

#### **第四章 薪酬调整与追索**

**第十三条** 薪酬方案的制定应为公司经营战略服务，并随着公司的经营战略实际情况变化进行适当调整以适应公司长期稳定发展需要。

**第十四条** 在年度经营过程中，如经营环境等外部条件发生重大变化，董事会薪酬考核与提名委员会可以对高级管理人员的年度绩效薪酬考核指标作相应调整。

**第十五条** 高级管理人员在生产经营、项目建设、技术与管理创新等方面做出贡献的，董事会薪酬考核与提名委员会可以提出给予一定的奖励。

**第十六条** 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。

#### **第五章 附则**

**第十七条** 本制度未尽事宜，依照有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》执行；本制度如与日后颁布的法律、法规或《公司章程》相抵触时，以国家有关法律、行政法规和《公司章程》的规定为准。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十九条** 本制度自公司股东会通过后生效并实施，修订时亦同。

中红普林医疗用品股份有限公司

董事会

二〇二六年四月