

上海盟科药业股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 目的

为进一步完善上海盟科药业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学、规范、激励与约束并重的董事、高级管理人员薪酬管理体系，有效调动董事、高级管理人员的工作积极性，促进企业经营效益提升和长期可持续发展，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国劳动法》《上市公司治理准则》等法律、法规及《上海盟科药业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 适用对象

本制度适用于公司董事及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 原则

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：薪酬水平符合公司规模与业绩，同时与外部市场薪酬水平相符；
- （二）责权利统一原则：薪酬水平与岗位价值、岗位职责、岗位权限相匹配；
- （三）风险共担原则：薪酬水平与考核、奖惩、激励机制相挂钩，与公司风险共担；
- （四）可持续发展原则：薪酬与公司持续健康发展的战略目标相符。
- （五）公开透明原则：严格遵守国家法律法规、上市公司监管要求，确保薪酬管理程序合规，并依法充分履行信息披露义务。

第二章 管理机构

第四条 薪酬与考核委员会

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。并就以下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、中国证监会规定及《公司章程》规定的其他事项。

董事薪酬方案由股东会决定，并进行披露。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，并进行披露。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第五条 董事会办公室

董事会办公室按程序将董事、高级管理人员薪酬方案提交董事会、股东会（如需）审议，准确记录会议决议，并根据监管规定，准确、完整地披露董事、高级管理人员薪酬的相关信息。

第六条 人力资源部

人力资源部负责配合公司董事会薪酬与考核委员会关于公司董事、高级管理人员薪酬制度的具体实施。

第三章 薪酬结构及标准

第七条 薪酬原则

- （一）工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，并与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调；
- （二）公司结合行业水平、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；
- （三）激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第八条 公司董事的薪酬标准

- （一）独立董事：公司独立董事在公司领取独立董事津贴，津贴标准参考同行业水平并结合公司实际情况确定，经股东会审议通过后执行。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，除津贴及履行职责所需的合理费用外，不在公司领取其他报酬；
- （二）非独立董事：在公司担任经营管理职务的非独立董事，按其在公司任职的职务与岗位职责确定薪酬标准，不再另行领取董事津贴。不在公司担任经营管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬，也不再另行领取董事津贴（股东会另有决议的除外）。

第九条 公司高级管理人员的薪酬标准

在公司担任经营管理职务的非独立董事和高级管理人员的薪酬，按其在公司任职的职务与岗位职责确定薪酬标准。年度薪酬由以下部分构成：

- （一）基本薪酬：根据岗位价值、职责、能力、市场薪酬水平等因素确定；
- （二）绩效薪酬：根据公司年度经营绩效及个人岗位绩效考核总和确定，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%；
- （三）中长期激励收入：与中长期考核评价结果相联系，包括但不限于限制性股票、股票期权、员工持股计划及其他中长期专项激励，具体方案另行依法确定。

第四章 绩效考核

第十条 考核标准

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。考核标准如下：

- （一）不在公司担任具体职务的非独立董事、独立董事：均不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核（股东会另有决议的除外）；

- (二) 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准进行考核，并依其职务和岗位进行发放。

第五章 薪酬发放

第十一条 薪酬发放

- (一) 在公司担任经营管理职务的非独立董事和高级管理人员，原则上基本薪酬按月发放，绩效薪酬按考核周期发放。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。公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税及其他依法应由个人承担的社会保险费用等款项；
- (二) 独立董事津贴由董事会、股东会审议通过后，按照董事会、股东会审议通过的津贴方案进行发放，相关个人所得税由公司代扣代缴；
- (三) 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薪酬并予以发放。

第六章 薪酬调整

第十二条 薪酬调整

公司董事、高级管理人员的薪酬应与市场发展相适应，并随公司经营状况及内外部环境的变化做相应调整，以适应公司的持续发展需要，并综合考虑如下因素进行调整：

- (一) 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；
- (二) 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；
- (三) 公司的经营成果；
- (四) 公司发展战略或组织架构调整；
- (五) 个人岗位调整或职务变化；
- (六) 其他公司认为有必要作为薪酬调整依据的事项。

第七章 止付追索

第十三条 止付追索

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。

公司董事、高级管理人员发生下列情形之一的，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：

- (一) 违反义务给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错责任的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关职位或被主管机关予以处罚的；
- (三) 公司董事会认定的其他违反公司有关规定、侵害上市公司利益的情形。

《公司章程》或者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。

第八章 附则

第十四条 制度适用

本制度未尽事宜或本制度与有关法律、法规、规范性文件、《公司章程》相抵触时，依据有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十五条 制度生效与执行

本制度由公司董事会负责解释，经公司股东会审议通过生效后执行。本制度修订需经董事会、股东会审议通过。

上海盟科药业股份有限公司

2026年4月29日