

人福医药集团股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度
（2026年6月版）

第一章 总则

第一条 为进一步完善人福医药集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立与现代企业制度相适应、权责利相统一的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造力，促进公司稳定、健康、可持续发展，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、规范性文件及《人福医药集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事和《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

（一）业绩导向原则。薪酬与公司经营业绩、个人绩效表现相匹配，同时兼顾市场薪酬水平。

（二）统筹兼顾原则。薪酬与岗位价值、责任义务相适应，保持与其他职工收入分配的合理关系。

（三）长远发展原则。薪酬与公司盈利能力及财务状况相匹配，与公司长远利益和可持续发展相协调。

（四）激励约束并重原则。科学考核，严格兑现，薪酬发放与考核和奖惩挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，制定公司董事、高级管理人员的考核标准并组织实施考核。董事会薪酬与考核委员会的职责与权限，按照公司《董事会薪酬与考核委员会议事规则》的相关规定执行。

第五条 公司董事薪酬方案由股东会审议批准，高级管理人员薪酬方案由董事会审议批准，并按规定履行信息披露义务。董事会薪酬与考核委员会或董事会讨论董事个人薪酬事项时，该董事应当回避。

第六条 董事会对董事会薪酬与考核委员会提出的薪酬政策、方案及考核相关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，并按规定履行信息披露义务。

第七条 公司人力资源部、财务管理部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会开展薪酬管理、履职评价等相关工作。

第三章 薪酬的构成与标准

第八条 董事薪酬

（一）独立董事：按月度发放独立董事津贴，具体津贴

标准以股东会审议批准的金额为准，并不再从公司领取其它薪酬或享有其它福利待遇。

（二）未在公司任职的非独立董事：按月度发放董事津贴，具体津贴标准以股东会审议批准的金额为准，并不再从公司领取其它薪酬或享有其它福利待遇。

（三）在公司担任具体工作职务的非独立董事：按照其在公司的岗位职责、管理权限及风险责任确定年度薪酬标准，不再另行领取董事津贴；其薪酬由基本年薪、绩效年薪、中长期激励收入三部分构成，薪酬核算方式参考第九条。

第九条 高级管理人员薪酬

高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、中长期激励收入三部分构成。

（一）基本年薪

基本年薪依据职级、岗位等综合因素确定。

（二）绩效年薪

绩效年薪依据公司年度经营目标完成情况、个人年度考核评价结果进行核定。绩效年薪占基本年薪与绩效年薪总额的比例原则上不低于 50%。绩效年薪的支付方式适用本制度第十一条规定。

上市公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均年度绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

（三）中长期激励收入

中长期激励收入包括任期激励收入、股权激励、员工持股计划等。

任期激励收入是与任期考核结果挂钩的激励性收入，依据公司和个人的任期考核结果进行核定。

公司可根据法律法规及《公司章程》规定，对董事、高级管理人员实施股权激励、员工持股计划等中长期激励机制，相关事项按照有关规定执行。

第四章 薪酬的考核与发放

第十条 薪酬与考核委员会负责组织董事、高级管理人员的绩效评价：

独立董事及未在公司任职的非独立董事：不参与薪酬挂钩的绩效考核，履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行，评价结果作为其津贴发放及连任建议的重要参考。

在公司任职的董事、高级管理人员：依据公司绩效考核制度，结合公司经营目标、个人履职情况等进行考核。

第十一条 基本年薪按月支付发放；绩效年薪和中长期激励收入应当确定一定比例在年度报告披露和绩效评价后递延支付，递延支付期限一般不少于3年，在延期支付时段内，应遵循等分原则安排支付，不得前重后轻，每笔支付时点应间隔12个月，绩效评价必须依据经审计的财务数据开展。递延支付期间若发生本制度第十六条所列追索扣回情形

的，未支付部分可予以止付、追回或调整。

第十二条 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职等原因离任的，按其实际任职时间计发薪酬或津贴。

第十三条 本制度中各项薪酬为税前收入，董事和高级管理人员的个人所得税、住房公积金和各项社会保险费由个人承担的部分，由公司代扣代缴。

第五章 管理与监督

第十四条 公司可根据经营发展需要，适时调整董事、高级管理人员薪酬水平，以适应公司战略目标与市场变化。

第十五条 高级管理人员不得在公司及其下属企业领取除本制度规定外的工资、奖金、津补贴等收入。高级管理人员在本公司以外的其他单位兼职的，应当依照公司相关规定履行审批程序，兼职报酬的归属依照相关规定执行。

第十六条 董事、高级管理人员任职期间存在下列情形之一的，公司应当或有权根据情节轻重，对相关薪酬予以减少、追索、扣回或停止支付。

（一）因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的，公司应当及时对相关期间的绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核，并追回超额发放部分；

（二）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

支付的部分进行全额或部分追回；

（三）因未履行或未正确履行职责，给公司造成重大经济损失或重大不良影响的，公司有权根据情节轻重对相关薪酬予以减少、追索、扣回或停止支付；

（四）存在其他重大违法、违规行为的，公司有权参照前项规定处理。

本条规定同样适用于已离职人员。

第十七条 公司严格执行工资总额预算管理规定，将薪酬总额与经济效益、劳动生产率等指标紧密挂钩，开展预算执行监督。

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、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。如本制度与国家日后颁布或修订的法律、法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按有关法律、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、修订。

第二十条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修订时亦同。