

华仁药业股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

(2026年8月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善华仁药业股份有限公司（以下简称“公司”）董事和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，提升公司的经营管理效益，依据国家相关法律法规的规定及《华仁药业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）相关要求，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 董事是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，包括董事长、其他非独立董事、独立董事、职工代表董事等。

第三条 高级管理人员是指本制度执行期间，《公司章程》规定的高级管理人员，包括总裁、执行总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书等。

第四条 董事薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。

第五条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实际收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远发展和利益相结合的原则；
- （四）薪酬与市场价值规律相符的原则；
- （五）公开、公正、透明的原则。

第六条 公司以市场为导向，结合公司自身的经营状况、战略目标和人力资源策略来制定工资总额决定机制。公司的工资总额决定机制为：公司以上年度工资总额和年度财务审计报告为基础，根据公司功能定位以及当年经济效益和劳动生产率的预算情况，参考劳动力市场价位，合理编制年度工资总额预算。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。

第二章 管理机构

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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。

公司人力及财务相关职能部门应当配合薪酬与考核委员会开展董事和高级管理人员薪酬方案的制订和实施等相关工作。

第八条 公司董事会薪酬与考核委员会在股东会的授权下负责对董事和高级管理人员进行考核，公司人力资源部和财务资金部负责具体执行。

第九条 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限依据《董事会薪酬与考核委员会工作制度》相关规定。

第三章 薪酬标准及发放

第十条 董事的薪酬

（一）非独立董事（含职工代表董事）

1、在公司担任具体管理职务的非独立董事根据其在公司所担任的具体职务、岗位，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。

2、未在公司担任具体管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。

（二）独立董事

独立董事薪酬采用津贴制，津贴标准及发放形式由董事会薪酬与考核委员会提出，报公司董事会及股东会审议通过后执行。

在公司担任具体管理职务的非独立董事的基本薪酬按月发放，绩效薪酬按各考核周期进行考核发放，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。独立董事津贴按月发放。

第十一条 高级管理人员的薪酬

高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成。

1、基本薪酬：根据任职条件、岗位分工、具体工作内容及所承担的责任、风险、压力、市场薪资行情等因素确定；

2、绩效薪酬：结合公司年度经营业绩目标完成情况和个人绩效考核结果，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度确定。

高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬按各考核周期进行考核发放。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。

第十二条 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。

第十三条 本制度所指薪酬均为税前薪酬，公司董事和高级管理人员应依法缴纳个人所得税。

第十四条 本制度所规定的董事和高级管理人员薪酬还包括股票期权、限制性股票、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的专项奖励等中长期激励。公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事和高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据相关法律法规另行确定。

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，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

第十六条 公司建立薪酬与公司业绩的紧密联动机制。当公司较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬原则上应相应下降。

如公司发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十七条 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。

第四章 薪酬调整

第十八条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断

变化而做相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

第十九条 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平；
- （二）通胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司组织结构调整及岗位变动。

第五章 附则

第二十条 公司董事会可依据本制度配套制定实施细则，对考核指标、计分规则、绩效薪酬标准与核算方式、绩效等级评定、薪酬发放、专项奖励等内容予以细化明确；前述细则为本制度配套执行文件，条款内容须与本制度保持统一、不得冲突。

第二十一条 本制度未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

第二十二条 本制度由公司董事会负责修改及解释。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。