

华邦生命健康股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善华邦生命健康股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分发挥薪酬分配的激励杠杆作用，调动公司董事及高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件以及《华邦生命健康股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员，具体包括：

- （一）董事，包括非独立董事、独立董事、职工代表董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）坚持董事、高级管理人员薪酬分配与绩效考核结果挂钩。
- （二）坚持权责利统一原则，薪酬水平与岗位价值、岗位责任、管理难度、管理风险对等。
- （三）坚持短期与中长期激励相结合，建立短期与中长期相结合的长效机制，促使董事、高级管理人员个人利益与企业长远健康发展紧密联系。
- （四）坚持合法合规、公开、公正、透明的原则。

第二章 管理机构及职责

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会依据《董事会薪酬与考核委员会工作细则》制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，高级管理人员薪酬方案由董事会决定。

第六条 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。

第七条 公司董事会办公室作为董事会薪酬与考核委员会日常办事机构，负责按规定核算董事、高级管理人员的薪酬，并按规定发放。

第三章 薪酬标准及构成

第八条 薪酬决定机制

（一）非独立董事

（1）在公司任职的非独立董事，按照其在公司所从事的具体岗位和担任的职务对应的薪酬与考核管理办法领取相应的薪酬。

（2）不在公司担任除董事外的其他任何工作岗位的非独立董事，不在公司领取薪酬。

（二）独立董事

独立董事实行固定津贴制，津贴标准由公司股东会审议决定。

（三）高级管理人员

高级管理人员按照其在公司担任的具体职务对应的薪酬与考核管理办法领取相应的薪酬。

第九条 薪酬结构

在公司任职的非独立董事和高级管理人员，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，其中：

（一）基本薪酬根据其担任的具体管理职务，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平确定；

（二）绩效薪酬根据公司当年的经营业绩、结合个人年度绩效评价等综合确定，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；

（三）中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，具体激励方案由公司根据实际情况制定。

第四章 薪酬支付

第十条 发放方式

领取薪酬的董事、高级管理人员，其基本薪酬按月发放，绩效薪酬发放时间、方式根据公司执行的相关薪酬体系确定；公司独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月按月发放。

第十一条 在公司任职的非独立董事和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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十二条 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因岗位发生变动的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十三条 董事、高级管理人员的薪酬均包含个人所得税。个人所得税由公司根据相关规定履行代扣代缴义务。

第五章 薪酬调整

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于同行业薪资水平、通胀水平、公司生产经营情况、公司发展战略、组织结构调整、岗位调整或职务变化等。

第十五条 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化，薪酬与考核委员会可根据具体情况提出薪酬修订方案。董事薪酬标准的调整由公司董事会审议并经股东会审议通过后实施，高级管理人员薪酬标准的调整由公司董事会审议通过后实施。

第六章 监督与管理

第十六条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十七条 公司可以根据实际情况，建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十八条 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任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十九条 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、任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬、任期激励或奖励收入进行全额或部分追回。

第二十条 公司董事、高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，公司有权取消其绩效薪酬或津贴的发放：

（一）被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（二）严重失职或者滥用职权的；

（三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（四）其他重大违法、违规行为的情形。

第七章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜或与本制度生效后颁布、修改的法律、法规、规范性文件、深圳证券交易所有关规则及《公司章程》的规定相冲突的，以法律、法规、规范性文件、深圳证券交易所有关规则及《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十三条 本制度经公司股东会审议通过之日起施行。