

杭州可靠护理用品股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年6月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善杭州可靠护理用品股份有限公司(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,促进公司可持续发展,依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《杭州可靠护理用品股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)和《董事会薪酬与考核委员会议事规则》等内部制度的规定,结合公司实际情况,特制定本制度。

第二条 本制度的适用对象包括:

- (一) 公司董事:包括非独立董事(含职工代表董事)及独立董事;
- (二) 公司高级管理人员:包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他人员。

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) 公司长远利益相结合原则:与公司持续健康发展目标相符,短期与长期激励相结合,防止短期行为,促进公司可持续发展;
- (二) 权责利对等原则:按工作岗位、工作成绩、贡献大小及权责相结合等因素确定基本工资薪酬标准;
- (三) 绩效挂钩原则:绩效薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩,与公司经营业绩、年度考核结果、行为规范等相结合;
- (四) 竞争原则:注重收入市场化,制定合理的薪酬结构比例,保持公司薪酬的吸引力以及市场上的竞争力,有利于公司吸引人才;
- (五) 激励约束并重原则:薪酬与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、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）法律法规和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，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 董事的薪酬方案，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。

高级管理人员的薪酬方案，由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第六条 公司人力及财务等相关部门负责董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

第三章 薪酬构成和标准

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬按下列标准确定：

（一）在公司任职的非独立董事，按其岗位、行政职务以及在实际工作中的履职能力和工作绩效领取薪酬，不领取董事津贴。

（二）不在公司担任职务的非独立董事，原则上不领取董事津贴，但经股东会另行决议的除外。

（三）公司独立董事领取固定津贴，津贴数额由公司股东会审议决定。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

（四）公司高级管理人员根据其在公司担任的具体管理职务，按公司相关薪酬规定、实际经营情况、个人履职情况及绩效目标完成情况等进行综合绩效考评，并据此作为确定薪酬的依据。

第八条 在公司任职的非独立董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成。

（一）基本薪酬：系董事、高级管理人员根据职务等级及职责每月领取的基本报酬，结合行业薪酬水平、岗位职责及履职情况等因素确定；

（二）绩效薪酬：公司可以依据不同岗位性质，并结合各年度经营管理责任与目标，具体设定季度与年度绩效薪酬的分配比例。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：公司可根据经营情况与市场变化，通过股权激励计划、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

上述人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第九条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

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

第四章 绩效考核

第十条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。绩效薪酬须以绩效导向为核心，根据公司经济效益、部门业绩指标达成情况及个人绩效表现综合评定。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行，可结合独立董事述职报告向薪酬与考核委员会进行说明。

年度绩效考核的期限自每年的 1 月 1 日起至 12 月 31 日止，绩效评价工作在每年考核期满后开展。

第十一条 公司董事会薪酬与考核委员会根据公司年度经营目标并结合公司实际情况、岗位职责及公司相关制度等，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，并依法履行相应程序。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，

相关内容可通过董事会工作报告予以披露。

第五章 薪酬发放及止付追索

第十二条 独立董事以及按照股东会决议领取董事津贴的非独立董事，其津贴按月度发放，并依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的薪酬按照公司内部相关规定予以发放。所有薪酬均依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税及代扣代缴各项社会保险费用和住房公积金等相关费用。

因换届、改选或任期内辞职等原因离任的，薪酬或董事津贴按其实际任职时间和实际绩效考核结果计算并予以发放。

公司应当确定董事、高级管理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 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列情形之一时，公司董事会薪酬与考核委员会应评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序，并向董事会提出建议：

- （一）因涉嫌违法违纪被有权机关调查或采取强制措施或受到行政处罚；
- （二）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选的；
- （三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十四条 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。

第六章 薪酬调整

第十五条 公司薪酬体系应与公司发展战略相适应，并随着公司经营况、市场环境变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

公司应当结合行业水平、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、生产一线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。

第十六条 薪酬调整依据包括：

（一）通货膨胀水平：参考通货膨胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（二）公司经营情况及个人绩效表现；

（三）公司战略调整及组织架构变化；

（四）同行业薪酬增幅水平；

（五）岗位或职务发生变动的个别调整；

（六）公司认为应当进行薪酬调整的其他情形。

第十七条 经董事会薪酬与考核委员会提议、董事会审批，公司可以针对特定战略目标或重大事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员薪酬的补充。

第七章 附则

第十八条 本制度未尽事宜或者与国家有关法律、法规、部门规章、其他规范性文件及《公司章程》相冲突的，依据国家有关法律、法规、部门规章、其他规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十九条 本制度由公司董事会负责制定、修改及解释。

第二十条 本制度经公司股东会批准后生效并开始实施。

杭州可靠护理用品股份有限公司

二〇二六年六月