

卫宁健康科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善卫宁健康科技集团股份有限公司（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，提高公司的经营管理效益，促进公司持续健康发展，根据国家相关法律法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度应遵循以下原则：

（一）按岗位确定薪酬原则：岗位薪酬有效体现岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一。

（二）激励原则：短期与长期激励相结合的原则。

（三）绩效原则：与公司效益及工作目标挂钩原则。

（四）竞争原则：公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力。

第三条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第二章 管理机构

第四条 公司董事的薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。

第五条 公司高级管理人员的薪酬分配方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经公司董事会审议批准后实施。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准及构成

第七条 公司独立董事在公司领取独立董事津贴，独立董事津贴按年计算，由董事会薪酬与考核委员会提出意见，并经公司董事会和股东会通过后确定。

第八条 公司非独立董事、高级管理人员，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，具体参照本制度第八条执行，不领取董事津贴。

第九条 公司非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬组成。
计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬

（一）基本薪酬：主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，属固定部分，按月发放。

（二）绩效薪酬：根据公司年度经营绩效、个人岗位绩效考核等综合确定，最终根据考核结果统筹兑付，属浮动部分，按照绩效考核周期及考核结果发放。公司薪酬与考核委员会在当年度结束后根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合被考核人当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行绩效评价并审核确认。

第四章 薪酬发放

第十条 独立董事的津贴按月发放。

第十一条 公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核结果一次性发放。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十三条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间，出现以下任何一种情况，不予发放当年绩效奖金。

（一）被中国证监会及其派出机构予以行政处罚或被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬的调整

第十五条 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。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，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）公司经营状况；

（四）组织结构调整、职位、职责变化等。

第六章 其他激励事项

第十七条 公司可实施股权激励计划对董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第十八条 公司董事会薪酬与考核委员会应当就股权激励计划草案是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表意见。股权激励的相关事项根据相关法律、行政法规等确定。

第十九条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制定相应的考核办法。

第七章 附则

第二十条 如果本制度与最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第二十一条 本制度由董事会负责制定、修订、解释。

第二十二条 本制度自公司股东会审议通过之日起实施。原《高级管理人员薪酬管理制度》同时作废。

卫宁健康科技集团股份有限公司

二〇二五年九月二十九日