山东华特达因健康股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章　总则

第一条 为加强和规范公司董事、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，促进公司持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《上市公司治理准则》等有关法律法规及《公司章程》等相关规定，制定本制度。

第二条 适用本制度的人员包括：

（一）在公司领取薪酬的董事，包括非独立董事（不含职工董事）、独立董事；

（二）公司高级管理人员，指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等，以及根据《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制定遵循以下原则：

1.竞争力原则。薪酬水平适应公司所处行业情况、发展要求、业绩情况以及人员岗位职责、专业能力和市场稀缺程度等。

2.责权利统一，并与绩效考核挂钩原则。

3.短期薪酬与长期激励相结合原则。

4.激励与约束相结合原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 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。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。

第五条 高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第六条 公司总裁办公室、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章　薪酬结构

第七条　公司实行工资总额预算管理，按照国有控股企业管理的相关要求，根据经营发展目标和经济效益，综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合政府发布的企业工资指导线，合理确定年度工资总额。公司董事、高管人员薪酬总额属于公司整体工资总额的组成部分，符合公司工资总额管理的相关要求。

第八条 在公司担任具体经营管理职务的非独立董事（不含职工董事），根据其所任公司具体经营管理岗位职务领取薪酬，不额外领取董事津贴。未在公司担任具体经营管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴。不在公司担任高级管理人员的职工代表董事，按照其所任岗位职务及相应绩效和薪酬制度领取薪酬，不适用本制度规定。

第九条 公司独立董事根据所承担的风险责任、市场薪酬水平及公司实际情况，领取固定津贴，除薪酬管理机构及本条规定的薪酬结构外，不适用本制度其他规定。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权产生的必要费用由公司承担。

第十条 高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、任期激励收入三部分构成，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 70%。另外，按照国资管理等有关规定符合文明单位奖励、特别奖励、中长期激励等政策要求的，可按照规定领取奖励收入。

第十一条 基本薪酬是指高级管理人员的年度基本收入。基本薪酬按照国有控股企业管理的相关要求核定，报董事会批准后执行，原则上每任期调整一次。

第十二条 绩效薪酬是与高级管理人员年度绩效考核相联系的收入，体现业绩导向，根据年度考核结果确定并兑现。

第十三条 任期激励收入是与高级管理人员任期考核评价结

果相联系的收入。高级管理人员任期届满后，根据其任期绩效考核结果确定并兑现任期激励收入，任期激励收入原则上不超过任期内年度平均收入的30%。

第四章　考核管理

第十四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责对高级管理人员进行考核，制定、审查高级管理人员薪酬政策与方案。

第十五条 公司贯彻执行山东省国资管理对国有企业负责人相关业绩考核的规定，公司控股股东或其实际控制人依据国资管理程序对公司总经理进行业绩考核的，董事会薪酬与考核委员会原则上采纳并审查该考核结果，制定薪酬方案并提交董事会审议。

第十六条 每年年度结束后，组织对总经理等高级管理人员进行绩效考核评价，依据考核评价结果确定高级管理人员的绩效薪酬。

副总经理等高级管理人员的薪酬总额及绩效薪酬以总经理的薪酬为基数，乘以一定的考核系数确定。即副总经理等高级管理人员薪酬=总经理薪酬×考核系数。副总经理等高级管理人员的考核系数综合考核得分及其他因素在0.6-0.9的范围内确定。考核结果为不称职的，不能领取绩效薪酬。

高级管理人员兼任公司经营单元总经理等职务并与公司签订了经营业绩责任书的，其绩效薪酬按照经营业绩责任书确定的考核指标及考核办法确定。

第十七条 高级管理人员任期届满，根据公司战略目标实现情况、任期内各年度绩效考核结果等综合确定高级管理人员的任期考核结果，根据任期考核结果确定高级管理人员的任期激励收入。

副总经理等高级管理人员的任期激励收入以总经理的任期激励收入为基数，乘以一定的考核系数确定。即副总经理等高级管理人员任期激励收入=总经理任期激励收入×考核系数。副总经理等高级管理人员的考核系数综合任期考核结果及其他因素

在 0.6-0.9 的范围内确定。考核结果为不称职的，不能领取任期激励收入。

高级管理人员兼任公司经营单元总经理等职务并与公司签订了经营业绩责任书的，其任期激励收入按照任期经营业绩责任书确定的考核指标及考核办法确定。

第五章 薪酬发放

第十八条 基本薪酬按月发放。

第十九条 可将一定比例绩效薪酬在年度结束后预发，预发后仍应有一定比例在年度报告披露和绩效考核评价后支付，实际发放时根据董事会确定的薪酬总额多退少补。

第二十条 任期激励收入在任期考核后分两年进行递延发放，每年发放任期激励收入的 50%。

第五章 其他

第二十一条 公司总经理等高级管理人员因组织调动或退休等非个人原因任职未满的，则薪酬计发至离任或退休之日止。若因免职、辞退、辞职、擅自离职等个人原因任期未满的，或因违法犯罪行为被追究刑事责任的，不得领取任期激励收入，当年绩效薪酬根据本人实际工作时间及考核结果确定。

中途接任高级管理人员的，接任者原则上按接任岗位原绩效考核办法考核。

第二十二条 公司因体制改革、重组等重大调整情况，经理层任期未满而发生变化或者变更考核方式的，应按本办法计发“新老划断”前高级管理人员的薪酬，其中任期激励收入按照实际已执行的具体年限计算。

第二十三条 董事会将按照国资管理规定积极推进经理人契约化管理工作，按照市场化薪酬分配机制确定高级管理人员的薪酬结构和水平；积极探索并推进股权激励等中长期激励措施，建立更加科学的激励与约束机制。

第二十四条 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任期激励予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十五条 公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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和任期激励收入进行全额或部分追回。

第二十六条 本办法自股东会审议通过后实施。公司2021年3月制定的《高级管理人员薪酬与绩效考核办法》同时废止。

山东华特达因健康股份有限公司董事会

2026 年 4 月 24 日