

浙江我武生物科技股份有限公司
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 为进一步完善浙江我武生物科技股份有限公司（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，提高企业经营管理水平，促进企业效益的增长。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上市公司章程指引》等相关法律、法规的规定及《浙江我武生物科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《浙江我武生物科技股份有限公司董事会薪酬和考核委员会工作细则》，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。董事包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事；高级管理人员包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 工资总额决定机制：公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第四条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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 董事会薪酬和考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、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、深圳证券交易所有关规定以及《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬和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和考核委员会的意见以及未采纳的具体理由，并进行披露。

第七条 在董事会或者薪酬和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。

第八条 公司相关部门配合董事会薪酬和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 薪酬标准

第九条 根据董事和高级管理人员的工作性质，以及其所承担的责任和风险等，确定相应薪酬标准。公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。公司董事和高级管理人员薪酬的构成：

- (一) 在公司(含子公司)担任高级管理人员或其他经营管理职务的非独立董事，根据其在公司（含子公司）所属的岗位、担任的具体职务，按公司相关薪酬标准与当年绩效考核情况领取薪酬，不再另行领取董事津贴。
- (二) 未在公司（含子公司）任职、也不承担经营管理职务的非独立董事，不在公司领取任何薪酬，但经股东会另行批准的除外。
- (三) 独立董事领取固定董事津贴，津贴数额由公司股东会审议决定。
- (四) 高级管理人员：高级管理人员根据其在公司（含子公司）所属的岗位、担任的具体职务，按公司相关薪酬标准与当年绩效考核情况领取薪酬。

在公司（含子公司）担任经营管理职务的董事和高级管理人员的薪酬原则上由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。其中，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，按月发放。绩效薪酬根据当年绩效考核情况发放。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。

第十条 公司董事、高级管理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。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。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十一条 独立董事津贴于股东会通过其任职的决议之日起的当月或次月按月发放。

第十二条 在公司（含子公司）任职的非独立董事、公司高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等需由个人承担的部分。

第十四条 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十五条 公司董事和高级管理人员在任职期间，因违反法律、法规和规范性文件或者公

司规章制度的规定，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的，公司可视其责任和损失情况，提出扣减或取消其薪酬或津贴的议案，报董事会或股东会审议决定。

第十六条 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追回相应超额发放部分。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。

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司董事会薪酬和考核委员会可以审议决定不予发放绩效奖励或津贴，或对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴等进行全额或部分追回：

- （一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 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作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。公司根据市场调研数据、盈利状态对基本薪酬及绩效薪酬的标准进行审视，并根据实际情况进行政策调整。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）所在地区、同行业薪酬增幅水平；
- （二）通胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）组织架构调整；
- （五）岗位调整或职责变化。

第二十条 经公司董事会薪酬和考核委员会提出建议并经董事会批准，可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司承担经营管理的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件、《公司章程》及公司内部有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以国家有关法律、法规、规范性文件以及《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 本制度自公司股东会审议通过之日起生效。