

人福医药集团股份有限公司

第十届董事会薪酬与考核委员会第二十次会议决议

人福医药集团股份有限公司（以下简称“公司”）第十届董事会薪酬与考核委员会第二十次会议于2025年4月22日上午10:00以现场结合通讯会议方式召开，会议通知发出日期为2025年4月17日。会议应到委员三名，实到委员三名。本次会议的召开符合有关法律、法规和《公司章程》的规定，会议由薪酬与考核委员会主任委员张素华女士主持，会议经审议并一致形成如下意见：

1、经薪酬与考核委员会检查，公司在2024年能够严格按照董事会及股东大会制定的工资核定办法有关考核激励的规定执行，考核激励及薪酬发放的程序符合有关法律、法规及《公司章程》等的规定。

2、结合公司目前生产经营的实际状况、所处行业和所在地区的薪酬水平，按照绩效考核原则的要求，我们拟定了公司《2025年度董事薪酬方案》（见附件1）《2025年度高级管理人员薪酬方案》（见附件2），提请公司按照相应审批权限呈交公司董事会及股东会批准。

此决议。

【以下无正文】

【本页无正文，为人福医药集团股份有限公司第十届董事会薪酬与考核委员会第二十次会议决议之签字盖章页】

薪酬与考核委员会委员签字：张素华 刘林青 邓伟栋

2025年4月22日

附件1:

2025年度董事薪酬方案

一、适用对象

2025 年度任期内在公司领取薪酬的董事。

二、适用期限

自公司 2024 年年度股东会审议通过后生效，直至新的薪酬方案通过后自动失效。

三、薪酬标准

1、公司独立董事津贴为人民币 18 万元/年，并不再从公司领取其它薪酬或享有其它福利待遇，独立董事津贴按月度发放。

2、未在公司任其他职务的非独立董事，津贴为人民币 18 万元/年，并不再从公司领取其它薪酬或享有其它福利待遇，董事津贴按月度发放。

3、在公司任其他职务的非独立董事，依据其与公司签署的相关合同（或协议）按照其在公司的岗位职责、管理权限及风险责任确定年度薪酬标准，岗变薪变；薪酬结构体现分享与风险共担原则，短期激励与长期约束相结合，绩效薪酬与公司年度经营目标完成度及个人年度考核评价结果相联系。此类董事 2025 年度薪酬上限不超过人民币 380 万元（含董事津贴人民币 500 元/月）。

4、公司在确保薪酬竞争力的同时将加强薪酬总量成本管控，并通过递延支付等形式完善薪酬支付机制。

四、其他规定

1、上述津贴或薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴，社保、公积金（如涉及）等按国家及地方相关法律法规执行。

2、上述薪酬标准为年度税前报酬总额上限，当公司董事因换届、改选或任期内辞职等原因发生变动时，其报酬按照实际任期进行计算并予以发放。

3、本方案经公司股东会批准后生效。

附件2:

2025年度高级管理人员薪酬方案

一、适用对象

2025 年度任期内在公司领取薪酬的高级管理人员。

二、适用期限

自公司董事会审议通过后生效，直至新的薪酬方案通过后自动失效。

三、薪酬标准

1、高级管理人员定薪坚持岗位价值导向原则：依据岗位职责、管理权限及风险责任确定年度薪酬标准，岗变薪变，高级管理人员 2025 年度薪酬上限不超过人民币 380 万元。

2、高级管理人员薪酬结构体现分享与风险共担原则，短期激励与长期约束相结合，绩效薪酬与公司年度经营目标完成度及个人年度考核评价结果相联系。

3、公司在确保薪酬竞争力的同时将加强薪酬总量成本管控，并通过递延支付等形式完善薪酬支付机制。

四、其他规定

1、上述津贴或薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴，社保、公积金（如涉及）等按国家及地方相关法律法规执行。

2、上述薪酬标准为年度税前报酬总额上限，当公司高级管理人员因换届、改选或任期内辞职等原因发生变动时，其报酬按照实际任期进行计算并予以发放。

3、本方案经公司董事会批准后生效。