

浙江华生科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为了充分发挥浙江华生科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的积极性，增强凝聚力，体现“责任、风险、利益一致”的公平原则，实现股东利益最大化，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件和《浙江华生科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度所指的董事、高级管理人员是指董事会成员，包括董事长、内部董事、外部董事、独立董事及在公司任职的所有高级管理人员等。

第三条 薪酬机制：

公司内部董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，根据公司经济效益和经济目标，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情况合理确定。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。内部董事、高管根据在公司实际担任的经营管理职务领取薪酬，不发放津贴。

外部董事不在公司领取薪酬，单独发放年度津贴。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会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、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

第五条 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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。如公司发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

如果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。

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。

第六条 公司人力资源部、财务中心负责配合公司董事会薪酬与考核委员会关于公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成及发放

第七条 薪酬标准：

1、独立董事领取固定的独立董事津贴，因履职需要产生的所有费用由公司承担。

2、不在公司实际担任经营管理职务的外部董事，参照独立董事标准发放年度津贴，因履职需要产生的所有费用由公司承担。

3、董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入（若有）等组成。

（1）基本薪酬按照其在公司担任的经营管理职务，根据岗位价值、承担责任等确定，按月发放；

（2）绩效薪酬以公司经营目标和个人绩效考核指标完成情况为考核基础，根据考核结果发放。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50%。

（3）绩效薪酬部分以月度预发和递延支付相结合的方式发放。月度预发指每月按月度绩效标准发放。递延支付是指年度应发绩效薪酬的一定比例递延至往后年度，待年度报告披露及最终绩效考核后结算支付，多退少补。绩效考核应当依据经审计的财务数据开展。

（4）中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权激励计划、员工持股计划等。公司根据实际情况制定激励方案。

(5) 内部董事兼任高级管理人员的，按就高不就低原则领取薪酬，不重复计算。

4、在公司实际担任经营管理职务的内部董事不发放年度津贴，因履职需要产生的所有费用由公司承担。

第八条 以上薪酬标准为税前标准，由公司依法统一代扣代缴个人所得税。

第九条 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绩效薪酬并予以发放。

第四章 薪酬的止付、追索

第十条 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（若有）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（若有），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（若有）进行全额或部分追回。

第十一条 除第十条所述情形外，公司董事发生以下情形之一的，公司可以止付、追索、扣回薪酬：

- 1、被中国证监会及派出机构认定为不适当人选、采取市场禁入措施的。
- 2、因重大违法违规行为被证券监管机构予以行政处罚或被纪检监察部门给予党纪政务处分的。
- 3、未勤勉尽责致使公司遭受重大经济或声誉损失，或导致公司发生重大违法违规行为或重大风险的。
- 4、公司或监管部门机构认定的其他严重失职行为，给公司造成严重负面影响的。
- 5、法律法规规定的，或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 附则

第十二条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等内部制度的规定执行；本制度如与国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定为准

第十三条 本制度由公司董事会负责解释，自公司股东会审议通过后追溯适用至 2026 年 1 月 1 日起生效，修改亦同。

浙江华生科技股份有限公司

2026 年 5 月