

浙江海圣医疗器械股份有限公司董事、高级管理人员薪酬 管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

2026年4月20日召开的公司第二届董事会薪酬与考核委员会第三次会议审议《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，鉴于本议案中董事的薪酬与董事利益相关，全体委员回避表决，该议案直接提交董事会审议。

2026年4月20日召开的公司第二届董事会第十六次会议审议《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，鉴于本议案中董事的薪酬与董事利益相关，全体董事回避表决，因非关联董事不足三人，本议案直接提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

浙江海圣医疗器械股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为加强浙江海圣医疗器械股份有限公司（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，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《北京证券交易所股票上市规则》《浙江海圣医疗器械股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）独立董事：指公司按照相关规定聘请的，与公司及主要股东不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

（二）非独立董事：包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；内部董事指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事；

（三）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及公司章程认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）战略导向原则：薪酬与公司年度经营目标、中长期发展战略相匹配，激励价值创造与长期稳健发展；

（二）业绩挂钩原则：坚持“基本薪酬保稳定、绩效薪酬看业绩”，薪酬水平与公司整体业绩、个人履职评价强相关；

（三）公平公正原则：兼顾内部公平与外部竞争力，参照同行业、同规模、同区域上市公司薪酬水平合理确定；

（四）责任与风险匹配原则：薪酬与岗位权责、决策风险、管理难度相适应，董事、高管承担相应经营与合规责任；

（五）合规约束原则：严格遵守法律法规、监管要求及公司章程，规范薪酬结构、考核与发放程序；

（六）稳健可持续原则：兼顾公司盈利能力与支付能力，不盲目攀比，确保薪酬水平与公司财务状况相适应；

（七）激励与约束并重原则：设置绩效延期支付、追索扣回机制，对重大失误、违规违纪、财务造假等实行薪酬追回。

第四条 公司应当参考市场水平，结合公司自身的经营状况、战略目标和人力资源策略来合理确定公司工资总额，公司人力资源部门是工资总额归口管理部门。

第二章 管理机构

第五条 公司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政策与方案，并就董事、

高级管理人员的薪酬事项向董事会提出建议。

第六条 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，明确薪酬确定依据和具体构成。

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。

第七条 公司人力资源部门、财务部门等具体职能部门配合进行薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成与标准

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：公司独立董事领取固定董事津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，其履行职责所需的合理费用由公司承担；

（二）非独立董事：在公司兼任高级管理人员的非独立董事，按公司高级管理人员薪酬方案领取薪酬，不另行领取董事津贴；在公司担任其他职务的非独立董事，按照所担任的具体岗位和职务领取薪酬，不另行领取董事津贴；未在公司担任其他职务的非独立董事，领取固定董事津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；

（三）公司高级管理人员根据其所担任的职务、履职情况、工作绩效表现，结合公司经营业绩、所处行业薪酬水平及地区薪酬标准等因素综合评定。

第九条 在公司任职的非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬组成，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百分之五十，且需保留一定比例的绩效工资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。

第十条 董事、高级管理人员的薪酬将适时调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬调整依据为：

（一）年度调薪

依据公司总体效益及员工上年度全年的个人实际绩效确定是否调薪及调薪额度。

（二）特别调薪

当国家政策和物价水平等宏观因素、行业及地区竞争状态、公司发展战略、以及公司整体效益情况发生变化时，可进行特别调薪，包括薪酬水平和薪酬结构的调整，调整幅度根据经营状况确定。

第十一条 除上述薪酬方案以外，公司根据经营情况和市场情况，对董事、高级管理人员采取中长期激励措施，包括股权激励、员工持股计划等，具体方案另行确定。

第四章 薪酬的管理和发放

第十二条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用（如有）等事项后，剩余部分发放给个人。公司董事和高级管理人员的薪酬发放时间、方式根据公司内部相关制度执行。

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年薪并予以发放。

第五章 薪酬的止付追索

第十四条 公司董事、高级管理人员在职期间发生以下任一情形的，公司有权减少或取消其绩效薪酬的发放：

（一）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员或其他处罚的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；

（四）严重违反公司各项规章制度的；

（五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十五条 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，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。

第六章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件及公司章程的规定执行；本制度如与国家届时有效的法律、法规、规范性文件或公司章程存在冲突，按国家届时有效的法律、法规、规范性文件及公司章程的规定执行。

第十七条 本制度经公司股东会审议通过后实施，修改时亦同。

第十八条 本制度由董事会负责解释。

浙江海圣医疗器械股份有限公司

董事会

2026年4月20日