

# 深圳信立泰药业股份有限公司

## 董事薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事的工作积极性，提升公司的经营管理效益，根据《上市公司治理准则》、《上市公司独立董事管理办法》、《深圳证券交易所股票上市规则》国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定，制定本制度。

第二条 适用本制度的董事，根据身份和工作性质不同，划分为：

- 1、独立董事；
- 2、非独立董事：除独立董事之外的董事，含职工董事。

第三条 董事薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。

公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、竞争力原则。公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力；
- 2、按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- 3、与公司效益及工作目标挂钩，与公司可持续发展相协调的原则；
- 4、短期与长期激励相结合的原则；
- 5、公开、公正、透明的原则。

### 第二章 工资总额决定机制与管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事（除独立董事）进行考核并初步确定薪酬的管理机构。

公司人力资源部门、财务部门等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事薪酬与考核方案的具体实施。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限依据《董事会薪酬与考核委员会议事规则》。

### 第三章 薪酬标准及发放

第六条 根据董事的身份和工作性质，以及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的年度薪酬标准如下：

1、非独立董事：未在公司兼任具体职务的非独立董事，根据股东会批准的董事工作津贴标准领取工作津贴，按月发放；在公司兼任具体职务的非独立董事，根据其在公司担任的具体职务按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，不再另行领取董事工作津贴；

2、独立董事：根据股东会批准的独立董事工作津贴标准领取工作津贴，按月发放。

以上薪酬、津贴，均指税前金额。

第七条 董事（除独立董事外）的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入、保险福利组成。

（一）基本薪酬：公司根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平确定；

（二）绩效薪酬：以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况为考核基础，绩效薪酬占其年度基本薪酬与绩效薪酬之和的比例，原则上不低于百分之五十。

（三）中长期激励收入：条件成熟时，公司可依照法定程序探索实施股权激励计划等长效激励机制，对企业发展过程中做出持续性重要贡献的董事给予长期回报和奖励，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行拟定。

上述绩效薪酬、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。

公司非独立董事一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

(四) 保险福利：根据国家和公司的有关规定执行。

## 第四章 薪酬调整

第八条 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。

第九条 公司董事的薪酬调整依据为：

- 1、同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；
- 2、通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；
- 3、公司盈利状况；
- 4、组织结构调整。

## 第五章 止付与追索

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。

第十一条 公司董事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。

第十二条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

## 第六章 附则

第十三条 本制度未尽事宜或有关规定与法律、行政法规、部门规章、规范性文件、交易所相关业务规则、《公司章程》不一致的，按相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、交易所相关业务规则、《公司章程》的规定执行。

第十四条 本制度经董事会同意，提交股东会审议批准后生效，修改亦同。本制度由公司董事会负责解释。

深圳信立泰药业股份有限公司

董事会

二〇二六年四月二十一日