

贵州益佰制药股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善贵州益佰制药股份有限公司(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和约束机制,有效调动董事、高级管理人员的积极性,确保公司发展战略目标的实现,根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关国家相关法律、行政法规及《贵州益佰制药股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)、《董事会薪酬与考核委员会实施细则》的规定,特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度所称董事,是指公司董事会的全部在职成员,包括非独立董事(含董事长)及独立董事;本制度所称高级管理人员,是指董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及其他由总经理提请董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则:

- 1、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,并具有一定的市场竞争力;
- 2、体现“责、权、利”对等的原则,薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符;
- 3、体现公司长远利益的原则,与公司持续健康发展的目标相符;
- 4、体现激励与约束并重、奖罚对等的原则,薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 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。

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。会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第五条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬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。

公司董事会薪酬与考核委员会负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度绩效评价，负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的制订和实施。

第三章 薪酬的标准

第七条 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。

第八条 根据董事和高级管理人员的工作性质，及其所承担的责任、风险等，确定如下薪酬标准：

（一）非独立董事、高级管理人员

公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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。

基本薪酬主要考虑所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。绩效薪酬与绩效评价结果挂钩，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。中长期激励收入包括股权激励等，具体依公司相关激励方案执行。

（二）独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴，公司独立董事的任职津贴为人民币 12 万元/年。

第九条 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。

第十条 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。

第十一条 公司非独立董事、高级管理人员在公司任职的，可以领取相应的岗位薪酬，若兼任多种职务的，其薪酬不能重复领取，应当仅领取最高金额的职务薪酬。

第四章 薪酬的发放

第十二条 公司非独立董事、高级管理人员在公司任职的，薪酬按其岗位相关规定发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

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。

第五章 薪酬的调整

第十六条 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。

第十七条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

1、同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

2、通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

3、公司盈利状况；

4、组织结构调整；

5、岗位发生变动的个别调整。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。如本制度与日后修改的有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或者经合法程序修订的《公司章程》的规定相抵触的，以相应法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十九条 股东会授权董事会根据有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的修改，修订本制度，报股东会批准。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释，自公司股东会审议通过之日起生效，修改亦同。

贵州益佰制药股份有限公司

2026年4月