

# 广州安必平医药科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范广州安必平医药科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，促进公司可持续发展，保障股东、公司与员工的合法权益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司章程指引》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等法律法规、规范性文件，以及《广州安必平医药科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事、高级管理人员：经理、副经理、董事会秘书、财务负责人（财务总监）。

**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）公平、公正、公开原则；
- （二）责、权、利相结合的原则；
- （三）与公司长远发展相结合的原则；
- （四）短期与长期激励相结合的原则；
- （五）激励与约束相结合的原则。

**第四条** 工资总额决定机制

公司对董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，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因素综合确定。

### 第二章 管理机构

**第五条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会制定，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。

公司财务部门、人力资源部门等相关部门配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第六条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

### 第三章 薪酬标准及支付

**第七条** 独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议通过后每半年发放一次，独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

**第八条** 在公司担任具体职务的非独立董事，按照其在公司所任职的岗位领取薪酬，不再单独领取董事津贴。

**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。

**第十一条** 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：**是履行相应职位工作职责所应得的基本薪酬。由公司根据对应的岗位职级、职能职责、履职能力结合行业薪酬水平等综合评价后确定，并适时调整，按月发放；

**绩效薪酬：**包含岗位绩效奖励、经营目标奖励。其中岗位绩效奖励是根据岗位责任目标完成情况确定奖励，一定比例在会计年度结束后发放；经营目标奖励是根据年度经营目标达成情况给予经营班子的奖励，依据各岗位工作完成情况、结合工作对经营目标达成的贡献度确认分配方案，依据经审计的财务数据开展评价后发放。

薪酬还可以包括其他福利：公司高级管理人员的社会保险及住房公积金由公司按照国家及地方有关的法律法规的规定执行；公司规定的其他福利等。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和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。公司可根据财务报告更正、追溯重述或者其他影响绩效评价结果的情形，对尚未支付的绩效薪酬进行相应调整。

**第十三条** 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、各类社会保险费用等由个人承担部分、国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分后，剩余部分发放给个人。

**第十四条** 董事和高级管理人员因行使职权、参加培训等发生的相关差旅费用及其他合理费用由公司据实报销。

**第十五条** 在公司领取津贴或薪酬的董事、高级管理人员因换届、任期内辞职或解任等原因离任的，津贴或薪酬按其实际任职时间计算并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放，并由独立董事专门会议评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序：

- (一) 被证券交易所公开谴责或者宣布为不适当人选的；

- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (三) 被有关部门依法依规处理，情形严重的；
- (四) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；
- (五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十六条** 董事、高级管理人员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进一步发展的需要。

**第十七条** 董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪资增幅水平；
- (二) 所在地区薪酬水平；
- (三) 通胀水平；
- (四) 公司实际经营情况；
- (五) 公司发展战略；
- (六) 公司组织结构调整、职位、职责变化等。

**第十八条** 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。

公司如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。

**第十九条** 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。

## 第四章 附则

**第二十条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行；如与国家日后颁布的法律、法规、部门规章、规

范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十二条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。

广州安必平医药科技股份有限公司

2026年4月