

证券代码：920266

证券简称：生物谷

公告编号：2026-023

云南生物谷药业股份有限公司 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

云南生物谷药业股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月27日召开第五届董事会第十一次会议，审议通过了《关于修订〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》。表决结果：同意9票，反对0票，弃权0票。

本议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

云南生物谷药业股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善云南生物谷药业股份有限公司（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，体现“责任、风险、利益一致”的公平原则，有效调动公司董事、高级管理人员的积极性、主动性与创造性，提升公司的经营

管理效益，依据国家相关法律法规及《云南生物谷药业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定并结合公司实际情况，特制订本薪酬管理制度。

第二条 本制度所指的董事、高级管理人员是《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第三条 根据董事、高级管理人员产生方式和工作性质的不同，划分为：

（一）内部董事，指与公司签订聘任合同、担任公司某一业务主管并负责管理有关事务的董事，包括董事长；

（二）独立董事，指不在公司担任除董事外的其他职务，公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事；

（三）外部董事，指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事；

（四）职工董事，指由公司职工通过职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生的董事。

第四条 董事、高级管理人员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、高级管理人员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：

（一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；

（二）实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；

- (三) 薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- (四) 薪酬标准以公开、公正、透明为原则；
- (五) 激励与约束并重的原则；
- (六) 薪酬增长与劳动生产率提高同步原则，统筹考虑普通员工薪酬水平。

第二章 管理机构

第五条 公司股东会负责审议《董事、高级管理人员薪酬管理制度》和董事薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会是制订公司薪酬方案，负责对董事、高级管理人员薪酬管理、考核和监督的专门机构。

第七条 公司人力资源科、财务管理部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司薪酬方案的具体实施。

第八条 公司董事会薪酬与考核委员会的工作职责和范围主要包括：

- (一) 根据相关岗位的薪酬水平，研究、制订和修改董事的薪酬政策与方案；
- (二) 研究董事的薪酬标准，拟定董事薪酬标准调整方案，并提交公司董事会审核批准；
- (三) 对公司董事薪酬制度的执行情况进行监督；
- (四) 公司董事会授权的其他事宜。

第九条 公司董事会负责审核董事会薪酬与考核委员会提交的

《董事、高级管理人员薪酬管理制度》，并提交股东会审核批准。

第十条 公司董事会秘书办公室按照国家法律、法规和监管机构有关规定负责董事、高级管理人员薪酬的信息披露。

第三章 薪酬标准及发放

第十一条 根据董事、高级管理人员的身份和工作性质及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的年度薪酬标准如下：

（一）内部董事：根据其在公司承担的具体任务、岗位职责，按照公司《薪酬与绩效考核管理制度》领取薪酬或津贴；

（二）外部董事及独立董事：实行固定津贴制，根据股东会确定的具体津贴，按月平均发放，除此以外不再另行发放薪酬。其出席董事会、股东会等按相关法律、法规和《公司章程》行使职权所需的差旅费和其他合理费用由公司据实报销；

（三）职工董事：根据其在公司承担的具体任务、岗位职责，按照公司《薪酬与绩效考核管理制度》领取薪酬或津贴；

（四）高级管理人员：根据其在公司担任的具体职务，实行“基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）”的薪酬结构，严格按照公司《薪酬与绩效考核管理制度》领取薪酬。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%，其中绩效薪酬与公司年度经营指标完成情况以及绩效评价相挂钩，与个人岗位绩效考核相结合，且与公司可持续发展相协调。

第四章 薪酬支付

第十二条 公司高级管理人员、在公司任职的内部董事及职工董

事的薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放相关制度确定，独立董事及外部董事的薪酬按月发放。

公司在任的内部董事及高级管理人员所涉的一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，经审计的财务数据是开展绩效评价的重要依据。

其中，绩效薪酬根据考核周期发放。年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

第十三条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素适时建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十四条 公司发放的董事、高级管理人员的津贴均为税前金额，由公司统一按个人所得税标准代扣代缴个人所得税。

第十五条 公司应在年度报告中披露董事、高级管理人员在报告期内分别从公司获得的薪酬情况。

第十六条 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。

第十七条 公司建立薪酬止付及追索机制。发生下列情形，公司有权依据情节轻重，财务减少或停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并进行全额或部分追回已发放的绩效薪酬及中长期激励收益：

（一）公司发生财务造假、重大虚假陈述等违法违规行为；

（二）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

(三) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

(四) 违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；

(五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

此项追回权不因相关人员的离任而失效。

第五章 薪酬调整

第十八条 公司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做相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

第十九条 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。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；

(二) 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；

(三) 公司的资产规模、市值水平和盈利状况；

(四) 公司组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第二十条 公司建立工资总额决定机制：

(一) 公司建立与经济效益及劳动生产率挂钩的工资总额决定机制。年度工资总额预算的确定应综合考虑公司年度经营目标、盈利状况、劳动生产率提升程度及人力资源市场竞争水平。

(二) 工资总额的增长幅度原则上应与公司经济效益增长相匹

配，体现“效益增薪酬增、效益减薪酬减”的原则。

（三）公司在确定董事、高级管理人员薪酬增长幅度的同时，应统筹考虑普通职工薪酬的同步增长。

（四）年度工资总额预算方案及高级管理人员薪酬总额建议方案由公司人力资源科起草，报董事会薪酬与考核委员会审议通过后执行。

第二十一条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第六章 附则

第二十二条 董事、高级管理人员出席公司董事会和股东会的差旅费以及按《公司章程》行使职权所需合理费用，按照公司的《费用报销制度》据实报销。本制度实施之日，公司董事、高级管理人员薪资标准保持不变；本制度实施后，若发生董事、高级管理人员薪资标准调整的，按照本制度规定履行审议程序后实施。

第二十三条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行；若本制度与法律、法规以及《公司章程》等有关规定不一致的，以法律、法规及《公司章程》等有关规定为准。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十五条 本制度由公司股东会审议通过后正式实施，修订时亦同。

云南生物谷药业股份有限公司

董事会

2026年4月28日