

# 成都苑东生物制药股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步推进成都苑东生物制药股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，提升企业经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件，以及《成都苑东生物制药股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）独立董事：是指不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及其主要股东、实际控制人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（或合并范围子公司）担任除董事以外其他职务的非独立董事，即与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司员工或公司管理人员兼任的董事。

（三）高级管理人员是指董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书和财务总监及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

**第三条** 董事、高级管理人员薪酬水平应当与市场发展相适应，与公司经营业绩和个人业绩贡献相匹配，与公司可持续发展相协调。公司董事、高级管理人员薪酬管理应遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）坚持薪酬与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）坚持激励与约束相统一的原则；
- （四）坚持短期激励与长期激励相结合的原则。

**第四条** 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。

## 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 公司董事的年度薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定、审查，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。

公司高级管理人员的年度薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定、审查，由董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司董事会下设的薪酬与考核委员会是公司董事、高级管理人员薪酬和绩效考核的管理机构，根据股东会、董事会审议通过的薪酬方案，制定具体薪酬实施和考核细则，并负责具体实施。

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。

**第六条** 公司人力资源部门、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会依本制度开展具体实施工作，包括但不限于董事与高级管理人员年度薪酬方案的制定、协助组织对被考核对象的考评、薪酬发放等。

## 第三章 薪酬标准与管理

**第七条** 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

### （一） 独立董事

公司对独立董事发放董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月发放；除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等。

独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

### （二） 非独立董事、高级管理人员

1、投资人提名的外部非独立董事（如有），不在公司领取董事津贴，也不享受公司其他报酬、社保待遇等。

2、其他外部非独立董事，即不在公司担任除董事以外职务且非由投资人提名的其他外部非独立董事，公司对其发放董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月发放；除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等。不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

3、内部董事、高级管理人员，不领取董事津贴，其在公司领取的薪酬按照本制度第八条执行。

(三) 董事因出席公司董事会和股东会产生的差旅费, 以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他合理费用由公司承担。

**第八条** 内部董事、高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效薪酬及中长期激励收入等组成, 其中年度绩效薪酬占比原则上不低于基本年薪与年度绩效薪酬总额的50%。

(一) 基本年薪: 体现个人技能以及所在岗位的内在价值, 反映其工作的复杂程度和承担的责任大小。

(二) 绩效薪酬: 是公司为了促进内部董事、高级管理人员完成预定目标而设立的绩效性薪酬。公司根据年度预算设定考核目标, 并按照绩效承诺书完成情况兑现其年度绩效薪酬, 根据当年考核结果发放。绩效评价涉及具体财务指标的, 应当依据经审计的财务数据开展。

(三) 中长期激励: 公司根据经营情况和市场变化, 可以采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施, 具体方案根据国家相关法律法规等另行确定。

(四) 超目标奖励: 为鼓励公司内部董事、高级管理人员重视企业经营效益和提升管理水平, 保持积极性和创造性, 设置超目标奖励, 具体每年度由公司依据当年公司实际经营情况确定具体标准。

公司内部董事、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。

#### **第四章 薪酬支付及追责追偿机制**

**第九条** 董事、高级管理人员津贴或薪酬的具体发放依据公司内部工资发放制度执行。

**第十条** 公司内部董事、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。

**第十一条** 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薪酬并予以发放。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的津贴或薪酬均为税前金额, 公司将按照国家 and 公司的有关规定, 从工资奖金中扣除下列事项, 剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容:

- (一) 代扣代缴个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十三条** 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超额奖励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和超额奖励收入进行全额或部分追回。

## **第五章 薪酬调整**

**第十四条** 公司董事、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，以适应公司的进一步发展需要。

**第十五条** 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准，亦可针对董事及高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

**第十六条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对内部董事、高级管理人员的薪酬的补充。

## **第六章 附 则**

**第十七条** 本制度所用词语，除非文义另有要求，其释义与《公司章程》所用词语释义相同。

**第十八条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、监管机构的有关规定、《公司章程》执行。本制度与有关法律法规、监管机构的有关规定、《公司章程》的规定不一致时，按照法律法规、监管机构的相关规定、《公司章程》执行。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。

**第二十条** 本制度由股东会审议通过之日起生效并实施，修改亦同。

成都苑东生物制药股份有限公司

二零二六年四月