

特一药业集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范特一药业集团股份有限公司（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》《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《特一药业集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）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；
- （二）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；
- （三）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；
- （四）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 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下负责拟定董事、高级管理人员的薪酬标准和方案；负责审查董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

第五条 公司股东会负责审议决定董事的薪酬标准和方案；公司董事会负责审议决定公司高级管理人员的薪酬标准和方案。

第六条 公司综合办公室、财务部、董事会办公室等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第七条 公司内部非独立董事不以董事职务发放津贴，根据其在公司担任的除董事

外的其他职务的薪酬标准领取薪酬，并根据其实际履职情况依照公司有关制度进行考核。

第八条 公司独立董事、外部非独立董事（如有）实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议，股东会审议通过后按月发放。

第九条 公司高级管理人员根据其在公司担任的具体职务领取报酬，其薪酬标准的制定应综合考虑岗位履职的基本报酬以及在经营期间为公司创造价值而获得的激励性薪酬。

第十条 公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

第四章 薪酬发放

第十一条 董事、高级管理人员薪酬及津贴的发放按照公司内部的薪酬相关制度执行。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税后，剩余部分发放给个人。

第十三条 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。

第十四条 公司董事、高级管理人员在任期内出现下列情况之一时，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减、不予发放特定公司董事、高级管理人员当年薪酬，或追回已发放薪酬的部分或全部：

- （一）严重违反公司各项规章制度或严重损害公司利益的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或深圳证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任公司董事、高级管理人员或者其他处罚的；
- （三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

第五章 薪酬调整

第十五条 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。

第十六条 董事薪酬标准的调整由公司董事会审议并经股东会审议通过后实施。高

级管理人员薪酬标准的调整由公司董事会审议通过后实施。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）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，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以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；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十八条 结合公司独立董事、外部非独立董事（如有）对公司的付出和贡献等实际情况，可以给予独立董事、外部非独立董事（如有）适当奖励，奖励方案应经董事会薪酬与考核委员会批准，在董事会审议并经股东会审议通过后实施。公司可以在拟定董事、高级管理人员薪酬方案时同步拟定前述奖励方案，亦可以单独拟定前述奖励方案。

第六章 附则

第十九条 本制度经公司董事会通过并报公司股东会批准后生效，修改亦同。

第二十条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。如有与国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定相抵触的，以国家有关法律、法规、规范性文件的规定为准。

第二十一条 本制度解释权归属公司董事会。

特一药业集团股份有限公司

2025年7月1日