

万邦德医药控股集团股份有限公司

薪酬管理制度

(2026年6月)

第一章 总则

第一条 为完善万邦德医药控股集团股份有限公司（以下简称“公司”）的治理结构，健全公司员工薪酬管理体系，保障经营者的激励约束机制，充分调动公司员工的积极性和创造性，提高企业经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》《上市公司独立董事管理办法》和《万邦德医药控股集团股份有限公司章程》等有关规定，结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度适用于与公司建立劳动关系的全体员工。本制度所指董事、高级管理人员，以《公司章程》界定范围为准。

第三条 公司薪酬管理应当遵循以下基本原则：

（一）按劳分配、权责匹配。以岗位价值、劳动付出、工作成果为依据，做到岗责、贡献与薪酬对等，多劳多得、绩优薪优；

（二）市场对标、适配发展。结合行业、区域薪酬水平及公司经营现状核定薪酬，兼顾市场竞争力与企业承受能力；

（三）效益导向、长期稳健。薪酬与经营效益、发展潜力挂钩，平衡短期业绩与长期价值，保障分配体系可持续；

（四）效益优先、兼顾公平。合理倾斜一线、关键及紧缺岗位人才，充分发挥薪酬激励作用。

第四条 工资总额实行预算管理，纳入统一管控。工资总额为公司一个会计年度内，直接支付给全体职工的全部劳动报酬，包含基本工资、绩效工资、加班工资、各类奖金、津贴补贴、项目奖励及中长期激励现金兑付部分。

公司根据发展战略、年度经营目标、经济效益及市场薪酬水平，结合人工成本承受能力，合理确定并动态调整年度工资总额，形成与经营情况相衔接、激励



约束相结合的工资总额决定机制。

董事、高级管理人员薪酬统一纳入工资总额管理，实行专项管控。

第二章 管理机构

第五条 公司人力资源部作为薪酬管理执行机构，负责薪酬制度落地与执行、薪酬预算及日常管控。人力资源部门负责除董事及高级管理人员外的其他管理人员与普通员工的薪酬方案与考核。

公司财务部配合开展薪酬预算审核、薪酬发放及账务管理等工作。

各子公司人力资源部门负责本公司的薪酬预算、日常管理及执行控制。

第六条 公司董事会负责审议批准高级管理人员薪酬方案，审议董事薪酬方案并提交股东会。

第七条 公司董事会薪酬与考核委员会作为董事、高级管理人员薪酬与考核的专门工作机构，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

第三章 薪酬管理

第八条 公司人力资源部应当以上年度工资总额为基础，参考经济效益、劳动用工效率、市场水平等，结合薪酬调控要求，组织编制年度工资总额预算，并且进行有效控制和监督。

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、高级管理人员与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 公司各子公司可结合产业特点与水平制定子公司的薪酬管理制度。高级管理人员参照上市公司的管理原则执行；员工根据岗位性质、职能责任，制定其薪资结构。原则上应当由固定薪酬及浮动薪酬组成，固定薪酬为公司基本薪酬，按照上一年度实际基本薪酬收入水平、岗位责任等予以确定，浮动薪酬包括绩效工资、加班工资、各类奖金、津贴补贴、岗位补贴、项目奖励等。

第十一条 公司人力资源部应当依据本制度组织制定配套实施具体的细则，按照规定流程审议批准后执行。

第四章 董事与高级管理人员薪酬结构及标准

第十二条 董事会薪酬与考核委员会应当根据本制度，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案。

第十三条 公司董事、高级管理人员年度薪酬方案应当符合以下要求：

（一）在公司及控股子公司担任具体职务的非独立董事，根据其在公司的具体任职岗位，按照对应公司薪酬实施细则执行，不再另行领取董事固定津贴；

（二）在公司股东及其关联方领取薪酬的非独立董事，不再另行领取董事固定津贴；

（三）公司高级管理人员按其在公司的具体任职岗位和薪酬实施细则执行，不再另外领取工作津贴；

（四）公司独立董事在公司领取独立董事津贴，独立董事津贴按年计算。

第十四条 在公司任职的董事及高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等部分组成，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，薪酬水平与公司经营业绩、个人履职表现、长期价值创造相匹配。

第五章 绩效考核

第十五条 公司董事、高级管理人员的绩效考核由董事会薪酬与考核委员会组织实施，公司人力资源部协助，考核评价作为绩效薪酬的重要依据。

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。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十六条 公司董事、高级管理人员绩效指标与公司目标完成情况、所属部门或分管业务板块目标完成情况以及其他非财务指标完成情况等相挂钩。

公司根据相关法律法规，结合公司战略发展需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括在公司任职的其他非独立董事、高级管理人员在内的核心骨干实施中长期激励。中长期激励的相关考核涉及事项根据相关法律、法规等确定。

第十七条 除公司董事、高级管理人员外，其他员工绩效考核由公司人力资源

部负责组织实施。考核指标结合部门职责、岗位职责分解制定，以岗位履职关键绩效指标为核心，根据岗位性质、管理权限及工作内容，合理设置财务、运营及其他配套考核指标。

第六章 薪酬发放

第十八条 公司员工基本薪酬按月发放，绩效薪酬结合考核周期，按月度、季度、年度发放。

第十九条 公司独立董事津贴按季度发放。

第二十条 在公司任职的董事及高级管理人员薪酬发放根据所任职企业的薪酬实施细则执行。

第二十一条 公司董事、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，具体以当年实际情况为准。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第二十二条 公司员工的年度薪酬为税前收入，公司将按照有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险以及国家或公司规定的其他应由个人承担部分等款项。

第二十三条 公司董事出席公司董事会、股东会及按相关法律、法规和《公司章程》的规定履行职责所产生的其他费用，均由公司据实报销，不视为发放薪酬。

第二十四条 公司董事、高级管理人员因董事会换届、改选、辞职等原因离任的，任期不满一年的，薪酬按实际任职时间发放。

第七章 止付追索

第二十五条 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。

第八章 附则

第二十六条 本制度解释权属于董事会。

第二十七条 公司员工因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十八条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行，本制度如与日后颁布的法律、法规、部门规章规范性文件及《公司章程》的强制性规定相抵触时，按有关法律、法规、部门规章及规范性文件的规定执行。

第二十九条 本制度由董事会制订，经股东会批准后生效，修改时亦同。

万邦德医药控股集团股份有限公司

2026年6月