



湖北广济药业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年6月)

第一章 总 则

第一条 为深化国有上市公司三项制度改革，进一步完善湖北广济药业股份有限公司（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和约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，完善公司薪酬管理体系，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《长江产业投资集团有限公司出资企业负责人薪酬激励管理办法》（长江产业〔2022〕115号）、《长江产业投资集团有限公司直属企业、二级子公司负责人履职待遇、业务支出管理办法》（长江产业〔2022〕198号）以及《湖北广济药业股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等有关法律法规和规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬与市场发展相适应，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，其薪酬的确定遵循以下原则：

（一）体现坚持党的领导与落实董事会职权相结合的原则。充分发挥党委在高级管理人员薪酬管理方面的领导和把关作用，切实落实董事会对高级管理人员的薪酬管理权。

（二）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；

（三）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、个人业绩完成情况相符；

（四）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展相协调；

（五）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核、奖惩挂钩。



第四条 董事薪酬仅适用于在公司领薪的董事，包括独立董事和董事长；兼任高级管理人员的董事仅按照担任高级管理人员的职务领取薪酬。独立董事的薪酬为固定津贴，董事长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六十。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬方案，须报经董事会同意并提交股东会审议通过，并予以披露。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第七条 公司综合办公室（人力资源部）负责公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与发放

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬遵循以下原则：

（一）董事薪酬

1. 独立董事：公司独立董事在公司领取独立董事津贴，津贴数额由公司股东会审议决定；独立董事履职过程中产生的费用由公司承担；除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

2. 非独立董事：在公司担任除董事外其他职务的董事，按照所担任的其他职务领取薪酬。公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员的，其薪酬标准和绩效考核等依据高级管理人员的相关薪酬与绩效考核管理的规定执行，不再单独领取董事职务薪酬；未在公司担任其他职务的非独立董事，因履职产生的费用由公司承担，除此之外不单独领取董事职务薪酬。

（二）高级管理人员薪酬



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。根据高级管理人员在公司的具体任职岗位，按公司相关薪酬管理制度考核并领取薪酬。

第九条 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。

第十条 公司高级管理人员薪酬、独立董事津贴和在公司担任除董事外其他职务的董事薪酬的发放时间、方式根据公司内部薪酬发放有关规定执行。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司代扣代缴由个人承担的各项社会保险费用和住房公积金以及个人所得税、企业年金等费用。

公司董事、高级管理人员发生岗位变动的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第四章 薪酬调整

第十二条 公司董事和高级管理人员薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整。

第十三条 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，经董事会审议决定后报股东会审议批准后实施。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司实际经营状况；
- （五）公司组织结构调整、职位、职责变化等；
- （六）本人职位、职责的变动以及履行岗位职责情况；
- （七）其他合理因素。

第五章 薪酬的止付追索



第十五条 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。

第十六条 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。

第六章 附则

第十七条 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；本制度如与国家日后颁布的法律、法规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、法规和《公司章程》的规定执行。

第十八条 本制度由董事会负责解释。

第十九条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

湖北广济药业股份有限公司董事会

2026年6月11日