

# 瑞康医药集团股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为规范瑞康医药集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立和完善科学、有效的激励与约束机制，充分调动其工作积极性和创造性，提升公司经营管理效益，实现公司可持续发展与股东价值最大化，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》《深圳证券交易所股票上市规则》等相关法律、法规、规范性文件及《瑞康医药集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司下列人员：

- （一）全体董事，包括内部董事、外部董事及独立董事；
- （二）《公司章程》规定的高级管理人员，包括总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书以及董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平性原则：薪酬水平与岗位价值、责任风险、个人贡献相匹配，兼顾市场水平与内部公平，程序公开透明。
- （二）竞争性原则：参考同行业、同地区市场薪酬水平，建立具有竞争力的薪酬体系，吸引和保留优秀人才。

（三）激励约束并重原则：薪酬与公司整体经营业绩、个人岗位职责履行情况及绩效考核结果紧密挂钩，强化薪酬的激励效果与约束功能。

（四）可持续发展原则：薪酬体系服务于公司长期发展战略，引导董事、高级管理人员关注公司长远利益与可持续发展。

（五）合规性原则：严格遵守国家法律法规、证券监管规定及《公司章程》的要求。

## 第二章 管理机构

### 第四条

（一）公司股东会负责审议批准董事的薪酬方案。

（二）公司董事会负责审议批准高级管理人员的薪酬方案。如有董事会成员兼任高级管理人员，在董事会或董事会薪酬与考核委员会对其作为高级管理人员进行考评或讨论其薪酬时，该董事应当回避。

第五条 公司董事会下设的薪酬与考核委员会是董事、高级管理人员薪酬管理的专门工作机构，主要负责以下工作：

（一）研究制定和审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策、考核标准与薪酬方案；

（二）组织实施对董事、高级管理人员的年度绩效考核工作；

（三）根据考核结果，拟定薪酬兑现方案；

（四）研究、评估并建议公司实施股权激励、员工持股等中长期激励计划；

（五）负责评估并建议是否对特定董事、高级管理人员发起薪酬的止付、追索与扣回；

（六）对公司薪酬制度的执行情况进行监督；

（七）董事会授权的其他薪酬管理事宜。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关部门负责配合董事会薪酬与考核委员会，具体实施董事、高级管理人员的绩效考核、薪酬核算与发放等日常管理工作。

### 第三章 薪酬结构与标准

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬主要由基本薪酬、绩效薪酬构成，并可结合公司发展需要实施股权激励等中长期激励。其中，绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于百分之五十。

#### 第八条

（一）内部董事（在公司担任高级管理职务的董事）：其薪酬构成与考核按照本制度中高级管理人员的相关规定执行，不再另行领取董事津贴。

（二）外部董事（未在公司担任除董事外其他职务的董事）：原则上不在公司领取薪酬或津贴。其为履行董事职责所发生的合理费用

由公司承担。

（三）独立董事：实行固定津贴制。津贴标准由董事会薪酬与考核委员会拟定方案，经董事会审议后，提交股东会批准。独立董事津贴标准应综合考虑公司所处行业、规模、地区经济发展水平及公司实际经营状况等因素确定。津贴按月平均发放，公司依法代扣代缴个人所得税。独立董事出席董事会、股东会及专门委员会会议，以及行使其他法定职权产生的必要费用，由公司承担。

## 第九条

（一）基本薪酬：为月度固定收入，根据高级管理人员所任职位的管理责任、专业能力、市场价值、行业薪酬水平及公司内部薪酬体系等因素综合确定。

（二）绩效薪酬：为浮动收入，与公司年度经营目标及个人分管工作目标完成情况挂钩。绩效薪酬依据经审计的公司财务数据及个人年度绩效考核结果核定。

（三）中长期激励收入：公司可根据法律法规、《公司章程》及股东大会的授权，适时推出股权激励计划、员工持股计划等中长期激励方案，具体内容另行规定。

## 第四章 绩效考核与薪酬发放

### 第十条

（一）董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的

绩效考核办法并组织实施。

（二）绩效考核以年度为周期，依据经审计的财务数据及个人履职评价报告开展。

（三）绩效评价结果作为确定董事、高级管理人员绩效薪酬及中长期激励行权条件的主要依据。

### 第十一条

（一）独立董事津贴按月平均发放。

（二）内部董事及高级管理人员的基本薪酬按月发放；绩效薪酬根据年度绩效考核结果发放。公司应当确定一定比例的绩效薪酬，在年度报告依法披露和年度绩效考核评价完成后支付。

（三）所有薪酬及津贴均为税前金额。公司按照国家及地方相关规定，依法代扣代缴个人所得税、社会保险、住房公积金等应由个人承担的部分后发放。

（四）公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、解聘等原因离任的，按其实际任期和绩效考核结果核算并发放薪酬。

第十二条 公司可根据行业特点、风险管控要求及激励长期导向，建立绩效薪酬递延支付机制，明确递延支付的范围、比例、期限及解锁条件，具体方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，经董事会批准后实施。

## 第五章 薪酬调整、止付与追索

第十三条 薪酬体系应动态服务于公司经营战略。薪酬水平的调整主要参考以下因素：

- （一）同行业、同地区薪酬市场水平及变化趋势；
- （二）通货膨胀水平，确保薪酬实际购买力；
- （三）公司年度经营业绩、盈利状况及可持续发展能力；
- （四）个人绩效表现及岗位职责变动情况。

董事薪酬标准的调整须经董事会审议后报股东会批准。高级管理人员薪酬标准的调整由董事会审议批准。

第十四条 公司业绩发生亏损或较上一会计年度由盈转亏、亏损扩大时，董事、高级管理人员的薪酬（特别是绩效薪酬）应相应下调。公司在审议董事、高级管理人员薪酬的各个环节，应对其薪酬变化是否符合业绩联动要求进行特别说明。

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间出现下列情形之一的，公司有权减少、停发其未支付的绩效薪酬及中长期激励收益，并可根据情节严重程度，追回其相关行为发生期间已获得的绩效薪酬及中长期激励收益：

（一）公司因财务造假、会计差错等导致财务报表进行追溯重述时；

（二）董事、高级管理人员违反法律、行政法规、《公司章程》或忠实勤勉义务，给公司造成重大经济损失的；

（三）董事、高级管理人员对公司的财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有直接或主要管理责任的；

（四）董事、高级管理人员存在重大失职、滥用职权或其他严重损害公司利益行为的；

（五）董事会或薪酬与考核委员会认定的其他应追索扣回薪酬的情形。

董事会薪酬与考核委员会负责评估具体情形并提议是否启动追索扣回程序，由董事会审议决定。

## 第六章 附则

第十六条 本制度所规定的薪酬不包括公司可能另行实施的股权激励计划、员工持股计划、专项奖励计划等中长期激励或特别奖励，该等激励按各自方案规定执行。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释。

第十八条 本制度经公司董事会审议通过，并提交公司股东会审议批准之日起生效实施。

瑞康医药集团股份有限公司

董 事 会

二〇二六年四月