

证券代码：920367

证券简称：新赣江

公告编号：2026-098

江西新赣江药业股份有限公司董事、高级管理人员薪酬 管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

江西新赣江药业股份有限公司 2026 年 8 月 24 日召开第三届董事会第二十三次会议审议通过了《关于修订公司内部管理制度的议案》之子议案 2.4：关于修订《江西新赣江药业股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》，表决结果：同意 7 票；反对 0 票；弃权 0 票。本议案尚需提交公司股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

江西新赣江药业股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善江西新赣江药业股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《上市公司治理准则》《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等有关法律、法规及《江西新赣江药业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本薪酬管理制度。

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，包括总经理、副总经理、董事会秘书和财务总监。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

(一) 公平原则，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) 责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

(三) 长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

(四) 激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩；

(五) 坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 独立董事专门会议负责制定董事、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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

第五条 董事、高级管理人员薪酬方案由独立董事专门会议制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者独立董事专门会议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，并予以充分披露。

第六条 公司人力资源、财务部配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准

第七条 在公司担任高级管理人员或其他全职职务的非独立董事，其薪酬按照其所任职务对应的公司薪酬与绩效考核管理的相关制度执行，其董事职务不单独领取董事津贴等薪酬。未在公司担任高级管理人员或其他全职职务的非独立董事，不在公司领取薪酬和津贴。

第八条 独立董事实行津贴制度。

第九条 董事与高级管理人员出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第十条 公司董事（担任高级管理人员或其他全职职务的非独立董事）及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（如有）等组成。其中绩效薪酬占比原则上不少于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。公司董事（担任高级管理人员或其他全职职务的非独立董事）和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，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。

（一）基本薪酬标准：主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定。

（二）绩效薪酬：绩效薪酬应根据公司制定的考核标准达成情况以及经营业绩等绩效进行综合考评后确定。考核周期为年度考核，最终根据当年考核结果统算兑付。

第四章 薪酬的发放

第十一条 独立董事的津贴按季度发放。

第十二条 公司高级管理人员的基本薪酬按月平均发放。绩效薪酬根据年终考核结果发放。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。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，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。

第十四条 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。

第十五条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）被证券主管机关公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

(三) 严重损害公司利益的；

(四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬调整

第十六条 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作相应的调整，以适应公司进一步发展的需要。

第十七条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

(二) 通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

(三) 公司盈利状况。

(四) 公司发展战略或组织结构调整。

第十八条 经公司董事会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。在公司任职的董事、高级管理人员因故请事假、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。

第十九条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。公司如果发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第二十条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第二十一条 前条规定的薪酬追偿程序由独立董事专门会议负责启动和组织。独立董事专门会议应当就追偿事由、责任认定、追偿金额及比例形成明

确议案，提交董事会审议决定，并在审议通过后及时执行。涉及董事薪酬追偿的，该董事应当回避表决。独立董事专门会议可要求相关责任人进行申辩说明，确保程序正当性。

第六章 附则

第二十二条 除非有特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

第二十三条 本制度未尽事宜，按照国家法律、法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度与有关法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定相抵触的，以有关法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十五条 本制度经股东会审议通过之日起生效并实施。

江西新赣江药业股份有限公司

董事会

2026年8月25日