

江苏亚虹医药科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善江苏亚虹医药科技股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理体系，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进公司稳定、持续、高速发展，根据《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、规范性文件和《江苏亚虹医药科技股份有限公司章程》（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。

第二章 适用对象

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。

第三条 本制度所称董事，是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，包括非独立董事、独立董事、职工代表董事。

第四条 本制度所称高级管理人员，是指总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人、公司董事会及《公司章程》认定的高级管理人员。

第三章 管理机构

第五条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责董事、高级管理人员的薪酬与考核方案的制定；组织、实施董事（不包含独立董事、不领取薪酬的外部董事）、高级管理人员年度绩效考核，并对薪酬与绩效考核方案的执行情况进行监督。公司人力资源部门与财务部门配合薪酬与考核委员会对公司董事、高级管理人员薪酬方案进行具体的组织实施。

第六条 公司董事会负责审议批准高级管理人员的年度薪酬方案，高级管理人员薪酬方案须向股东会说明，并予以充分披露。公司股东会负责审议批准董事的年度薪酬方案，董事薪酬方案须予以披露。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。

公司可以上年度工资总额为基数，按员工负责的业务进展以及团队人才、体系

搭建等管理类职责的履职情况等决定在公司担任实际职务的董事、高级管理人员当年的薪酬总额。

第四章 年度薪酬的构成和标准

第七条 公司董事及高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

(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；

(五) 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、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位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。

第八条 在公司担任实际职务的董事，其薪酬按照其在公司所任职务、与公司签订的相关协议以及相应的薪酬制度确定；兼任公司顾问等职务的董事，可按其所任职务、与公司签订的相关协议领取相应报酬，不参与公司内部绩效考核。

第九条 公司独立董事在公司领取独立董事津贴，具体金额以公司股东会审议通过为准。

第十条 公司董事和高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

(一) 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五十；

(二) 基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

(三) 绩效薪酬根据公司经营目标完成情况及个人目标完成情况，按照绩效考核结果进行发放。

(四) 中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但

不限于限制性股票、股票期权、员工持股计划及其他中长期专项激励，具体方案另行依法确定。

第十一条 董事、高级管理人员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。一定比例的绩效薪酬应当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。

第十二条 公司董事、高级管理人员按照规定履职（如出席公司董事会、股东会等）而发生的合理费用由公司承担。

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津贴和薪酬并予以发放。

第十四条 薪酬发放时，薪酬与考核委员会应当充分关注公司董事、高级管理人员所作出的各项承诺履行情况，如存在公司董事、高级管理人员违反其个人所做承诺等情形，应确认薪酬发放是否符合相关承诺内容。

第五章 薪酬调整

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司经营发展战略，并随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以提高董事、高级管理人员履职的积极性和创造性，为公司创造更高价值。具体薪酬调整依据如下：

- （一） 公司盈利状况；
- （二） 公司经营规模状况；
- （三） 个人岗位调整或职务变化；
- （四） 公司组织结构的调整；
- （五） 同行业薪酬水平变化；
- （六） 其他对薪酬有影响的内外部因素。

当上述因素发生重大变化时，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，董事会有权对薪酬方案做出相应调整。

第六章 薪酬的止付与追索

第十六条 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。

第十七条 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。上述止付追索规定同样适用于已离职的董事和高级管理人员。

第十八条 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。公司系研发型上市公司，在实现盈利前，可以对属于高精尖缺科技领军人才及顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员实行特殊薪酬决定机制，不与公司当期经营业绩挂钩，但应当在薪酬审议各环节特别说明相关人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第七章 附 则

第十九条 董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前收入，个人所得税由公司根据相关规定履行代扣代缴义务。

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。

第二十一条 本制度由公司股东会授权公司董事会负责修订、解释。

第二十二条 本制度自股东会审议通过之日起生效。本制度追溯适用至2026年1月1日。