

罗欣药业集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善罗欣药业集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，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》等有关法律法规、规范性文件以及《罗欣药业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 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括独立董事、非独立董事（含职工代表董事）；
- （二）高级管理人员，包括总经理、财务负责人、董事会秘书以及其他董事会认定的高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公开、公正、透明原则，参照目前的实际收入水平确定，既要有利于强化激励与约束机制，又要符合企业的实际情况；
- （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。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事薪酬方案由股东会决定，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，并予以充分披露。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，

并由公司予以披露。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案（方案应明确薪酬确定依据和具体构成）；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人事部门、财务部门配合董事会、股东会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第七条 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

公司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。

第八条 董事薪酬或津贴

（一）在公司任职的董事（含在公司担任其他职务的内部董事及董事长），根据其在中国所担任的具体职务、岗位、所承担的职能，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，不再单独领取董事津贴；其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励（如有）构成，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）不在公司担任其他职务的非独立董事，领取固定董事津贴，津贴的标准经公司股东会审议确定后执行。

（三）独立董事在公司领取固定独立董事津贴，津贴的标准经公司股东会审议确定后执行。

第九条 高级管理人员薪酬

高级管理人员根据其在中国担任的具体职务、岗位，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励（如有）构成，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。

第十条 董事、高级管理人员的基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和个人情况确定，绩效薪酬以公司经营目标和个人绩效考核指标完成情况作为考核基础。

第十一条 公司根据经营需要，可以通过股票期权、限制性股票、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

第四章 薪酬发放

第十二条 不在公司任职的独立董事的津贴按年发放。

第十三条 在公司任职的非独立董事、公司高级管理人员薪酬或津贴发放时间、方式规定如下：

公司董事、高级管理人员的绩效薪酬为年度绩效薪酬，年度绩效薪酬在年度绩效评价完成后发放。支付前，如公司出现财务造假、经营业绩重大变化等情形，公司有权根据本制度第六章的规定对未支付部分进行调整。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大的，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应当相应下降；确因特殊情况未相应下降的，公司应当在薪酬方案中说明原因及合理性。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴，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。

第十五条 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。

第五章 薪酬调整

第十六条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并根据公司经营状况作相应的调整，以适应公司进一步发展需要。人事部门会同董事会及下设薪酬与考核委员会可根据本制度适时调整公司薪酬体系。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）所在地区、同行业薪酬增幅水平：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集所在地区、同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）公司盈利状况；

（三）组织结构调整；

（四）岗位调整或职责变化。

第十八条 经公司董事会及下设薪酬与考核委员会审批同意，可以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。

第六章 薪酬的止付追索

第十九条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效奖励或津贴：

（一）被深圳证券交易所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。

第二十一条 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。

第七章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。如果本制度与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲

突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第二十三条 本制度的解释权属公司董事会。

第二十四条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

罗欣药业集团股份有限公司

2026年4月