

成都康弘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 进一步完善成都康弘药业集团股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，建立科学有效的激励约束机制，提升公司的经营管理效益和效率，促进公司健康和可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件及《成都康弘药业集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）、《成都康弘药业集团股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》（以下简称《薪酬与考核委员会工作细则》）等规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度的适用对象包括：

- （一）公司董事：包括非独立董事（含职工代表董事）及独立董事；
- （二）公司高级管理人员：包括总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以经营业绩为基础，结合公司经营目标、创新特色，参照行业薪酬水平；以促进长期共同发展、激励与约束并重为原则制定。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“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，具体职责与权限详见《薪酬与考核委员会工作细则》。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，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。高级管理人员薪酬方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。如公司发生亏损，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。

第六条 薪酬与考核委员会负责对经董事会、股东会审议通过后的本制度执行情况进行监督。

第七条 公司人力资源部协助董事会薪酬与考核委员会进行本制度的具体实施。

第三章 薪酬标准

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬标准：

（一）董事长以及在公司担任除董事以外的其他具体职务的非独立董事不享受董事津贴，按照公司薪酬体系领取相应职务薪酬。其他不在公司担任除董事以外职务的非独立董事，不领取任何薪酬、津贴。

（二）独立董事仅领取独立董事津贴。

（三）公司高级管理人员在公司及其子公司兼任多个职务的，按孰高原则领取薪酬，不重复计算。

第九条 独立董事实行津贴制度，津贴标准经股东会批准后执行。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，不在公司享受公积金、社保待遇等。

第十条 董事长、在公司担任除董事以外的其他具体职务的董事及公司高级管理人员的薪酬结构为：基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励收入（如有），具体如下：

（一）基本薪酬：按照公司薪酬体系，并结合行业薪酬水平确定。

（二）绩效薪酬：绩效薪酬包含绩效工资及经营目标奖励，主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，以其签订的经营目标责任书\职责界定书为标准，根据公司实现效益情况以及个人工作业绩完成情况核定；

（三）中长期激励收入：是对其中长期经营业绩的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

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 50%。

第四章 薪酬的发放

第十一条 独立董事的津贴每月发放一次。

第十二条 董事及高级管理人员的基本薪酬均按月发放。绩效薪酬根据个人绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。

绩效薪酬和中长期激励收入（如有）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后支付。

第十三条 公司董事及高级管理人员的薪酬为税前金额，由公司按照有关规定代扣代缴个人所得税、社保费用、住房公积金以及相关法律法规规定的应当由个人承担的其他款项等后，剩余部分发放给个人。

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时，原则上按其实际任期和实际绩效计算薪酬/津贴并予以发放。

第十四条 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效薪酬/津贴：

（一）严重违反公司各项规章制度；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

（四）离开本职岗位或不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的；

(五) 被中国证券监督管理委员会或证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

(六) 因重大证券违法违规行为受到中国证券监督管理委员会行政处罚的；

(七) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十五条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第十六条 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。

第五章 薪酬的调整

第十七条 董事和高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而做相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更薪酬标准。

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

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

(二) 公司经营状况和个人业绩完成情况；

(三) 公司发展战略或组织架构调整；

(四) 岗位职务变动；

(五) 其他符合市场惯例的合理参考依据。

第十九条 经薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。

第六章 薪酬的止付追索

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（如有）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（如有），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（如有）进行全额或部分追回。

第二十一条 公司董事会薪酬与考核委员会根据公司遭受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董事、高级管理人员采取弥补应对措施的主观性及有效性等综合因素，负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的止付追索程序。

第七章 附则

第二十二条 本制度由公司董事会负责拟定、提出修改草案和解释。

第二十三条 本制度未尽事宜，按照有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度如与届时有效的法律、法规、规范性文件以及《公司章程》等不一致时，以届时有效的法律、法规、规范性文件以及《公司章程》等的规定为准，并及时修订本制度，由董事会提交股东会审议批准。

第二十四条 本制度自公司股东会审议通过之日起实施。

成都康弘药业集团股份有限公司

二〇二六年四月二十二日