

葵花药业集团股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为推进葵花药业集团股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，有效地调动高级管理人员（以下简称“高管人员”）的积极性、主动性和创造性，提高企业经营管理水平，促进企业效益的增长，特制定本制度。

第二条 本制度所称高管人员以《葵花药业集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）中规定的高级管理人员的范围为准。

第三条 公司高管人员收入实行年薪制，以年度为单位，分配与考核以企业经济效益为出发点，依据公司的生产经营规模、经营业绩和目标任务完成情况进行综合考核，根据考核结果确定高管人员的年度薪酬分配。

公司高管人员薪酬应与市场发展相适应，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。

第四条 公司高管人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会负责审议确定高管人员薪酬管理制度。公司董事会薪酬与考核委员会是对高管人员进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机构。对高管人员的薪酬分配决定权在董事会，薪酬与考核委员会形成对高管人员的薪酬分配方案，并对其业绩和行为进行评估后，提交董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 薪酬与考核委员会的具体职责与权限可参照公司《薪酬与考核委员会工作细则》执行。

第三章 薪酬标准和支付方式

第七条 高管人员年薪包括基本年薪、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）等，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。

公司高级管理人员的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。

公司应当确定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。

第八条 基本年薪

基本年薪主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，由公司按基本年薪的 1/12，按月以现金形式发放。基本年薪约占年薪总额的 50%。

第九条 绩效薪酬

绩效薪酬是以绩效薪酬基数为基础，根据公司高管团队完成董事会下达的总体年度绩效目标及高管人员完成个人年度工作目标的考核情况获得的薪酬。绩效薪酬约占年薪的 50%。高管年度考核总得分与绩效薪酬挂钩。

第十条 公司高管兼任公司董事时，年薪方案上限以两者上限的较高者确定。

第十一条 公司高管人员的养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等福利按国家和公司有关规定办理。

第十二条 下列各项费用从基准年薪中直接扣除：

- （一）工薪收入个人所得税。
- （二）社会保险按比例需由个人支付的部分。

第四章 年薪的考核与审批

第十三条 高管人员考核由考核小组负责实施。考核结果报薪酬与考核委员会审批确认。考核小组成员由总经理（总裁）、人力资源管理部门、财务部门相关负责人组成。

第十四条 高管本人要根据公司的总体年度经营目标，结合分工在每年的年末提出下一年度所分管工作目标及重点工作（考核项目）建议报考核小组。

第十五条 考核小组根据公司高管团队总体绩效目标及各高管人员分工，讨论提出副总等其他高管人员的目标责任书建议并报总经理（总裁）审核确定。总经理（总裁）年度考核目标主要为董事会下达的公司高管团队年度绩效目标。

第十六条 公司年初与全体高管人员分别签署目标责任书。总经理（总裁）、董事会秘书与董事长签订目标责任书，其他高管与总经理（总裁）签订目标责任书。高管人员签订的目标责任书将作为高管人员年度薪酬考核的依据。

第十七条 半年度结束后，考核小组可以对高管人员进行考核标准调整，并将调整意见反馈给各位被考评人。

第十八条 经营年度结束后，高管人员应向考核小组作书面述职报告。然后由考核小组进行具体考核操作，统一制作表格，按绩效评价标准和程序对被考核人年度工作目标完成情况等进行综合评估、打分，并出具《绩效考核评估意见》。

第十九条 总经理（总裁）根据考核结果及薪酬分配政策，确定高管人员的年度绩效薪酬数额，报薪酬与考核委员会审定。

绩效薪酬考核的指标应包括如下三个部分：

第一部分：公司年度经营业绩目标完成情况。

第二部分：年度分管业务目标及重点项目、重大措施的完成情况。

第三部分：其他管理要求指标完成情况。

第二十条 高管绩效考核工作完成后应将考核结果以书面形式通知被考核高管。

第二十一条 高管人员在收到通知后如有异议，可在收到通知后一周内向薪酬与考核委员会提出申诉，由薪酬与考核委员会作出处理；如对薪酬与考核委员会的处理结果仍不认可，可再向董事会提出申诉。

第二十二条 在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，董事会可以调整总经理（总裁）及高管团队的考核指标。总经理（总裁）可以相应调整副总等其他高管人员的考核指标。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

公司可以实行高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩,但应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。业绩周期超过三年的,应当说明确定依据。

第二十三条 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。

高管人员任职期间,违反法律、法规或公司章程的规定给公司造成损害的,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。

第五章 附则

第二十四条 本制度经公司董事会审议通过后生效。

第二十五条 本制度与国家有关法律、法规及规范性文件的规定不一致的,以国家有关法律、法规及规范性文件的规定为准。

第二十六条 公司中层管理人员及员工的绩效考核办法由公司高管团队负责制订并实施。

第二十七条 本制度由公司董事会负责解释。

葵花药业集团股份有限公司

2026年4月24日