

安徽丰原药业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 安徽丰原药业股份有限公司（以下简称公司）为进一步健全公司薪酬管理体系，规范公司董事及高级管理人员的薪酬及绩效考核管理，建立科学有效的激励与约束机制，提高公司的经营管理效益，促进公司健康、稳定、持续发展，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》《安徽丰原药业股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的公司董事、高级管理人员。董事指公司董事会的全部成员，包括非独立董事（含职工代表董事）和独立董事。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩的原则；
- （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）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩；
- （四）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符。

第二章 管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责拟定公司董事及高级管理人员的薪酬标准与方案，组织实施公司董事及高级管理人员的绩效考评，并对公司董事、高级管理人员的薪酬方案执行情况进行监督。

第五条 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或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 公司人力资源部门、财务管理部门负责薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准及发放

第七条 公司独立董事薪酬实行固定津贴制，津贴标准由公司股东会审议决定。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 在公司任职的非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励等收入组成，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。同时兼任高级管理人员的非独立董事，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核办法执行，不单独领取董事津贴。

基本薪酬按照担任的具体工作职务，根据岗位职责、工作能力、从业经验、公司职工工资水平并结合行业薪酬水平等因素确定，按月发放。

绩效薪酬以公司经营目标为考核基础，根据经营效益实现情况和个人岗位绩效考核情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放。

中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

第九条 公司董事、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，绩效评价依据公司经审计的财务数据开展。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定代扣代缴，从税前薪酬中扣除个人所得税、按规定需由个人承担的社会保险费以及国家规定的应缴纳的其他税费。

第四章 薪酬调整

第十一条 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。

第十二条 公司可根据经营效益情况、市场及行业薪酬水平变动情况、通货膨胀情况以及公司的经营发展战略等，对董事、高级管理人员的薪酬标准进行调整。

第十三条 如公司亏损的，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。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 薪酬止付追索

第十四条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十五条 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。

第十六条 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。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的任何条款，如与届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。本制度自公司股东会审议批准之日起生效实施，修订亦同。