

康芝药业股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026 年修订)

第一章 总 则

第一条 为完善康芝药业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬体系管理，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件和《康芝药业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）规定，结合公司的具体情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事会成员：包括公司内部董事、聘请的外部董事及独立董事；
- （二）高级管理人员：包括公司总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书和《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）市场竞争、兼顾公平原则：公司建立合理、统一的绩效考评机制，收入水平符合公司规模与业绩，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）责、权、利匹配原则：薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）长远发展及增长原则：董事及高级管理人员薪酬水平的增长应与公司整体效益、业绩目标完成情况及个人贡献相匹配，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则：薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第四条 公司年度薪酬总额依据公司经营业绩、行业水平、劳动力市场状况等因素综合确定，实行薪酬总额与公司经济效益同向联动。根据年度经营管理目标责任书，公司效益增长的，薪酬总额可相应增长；公司效益下降或亏损的，薪酬总额应当相应调减。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司人力资源部门、财务总部、董事会办公室等相关部门负责配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。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，制定、

审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律法规和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 公司处于亏损状态时，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。

第七条 公司聘请的会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第八条 公司相关业务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第九条 公司内部董事(在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事)和高级管理人员的薪酬总额由固定工资、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。

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。

（一）基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情、公司经营状况等因素确定，按月发放。

（二）绩效薪酬以设定的工作考核目标为基础，结合个人分管业务考核结果，比较上年度绩效薪酬确定。

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对董事、高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，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。

第十条 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、生产一线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。

公司鼓励结合行业特征、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。

第十一条 公司外部董事(不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事) 非经董事会薪酬与考核委员会审议、公司董事会及股东会批准，否则不在公司领取薪酬及津贴。

公司独立董事在公司领取津贴，津贴的标准应当由董事会制订方案，股东会审议通过，并在公司年度报告中进行披露。

公司内部董事按其与公司签署的劳动合同及相关书面约定，在公司领取薪酬及津贴，不得因担任公司董事之原因而领取薪酬及/或津贴。公司内部董事同时担任公司高级管理人员的，按本制度规定以高级管理人员身份在公司领取薪酬及津贴。

公司董事、高级管理人员出席公司董事会及股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的费用由公司承担。

第十二条 公司董事、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。

公司董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露或绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第四章 薪酬的发放和管理

第十三条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月按月发放。公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

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，从薪酬总额中扣除下列事项后发放：

- (一) 代扣代缴个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他应由个人承担的款项。

第十四条 公司董事、高级管理人员因人事调动、任期结束、派驻、退休、离职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况发放薪酬。离任时存在第十七条、第十八条规定情形的，按照第五章的规定执行。公司应当在聘任合同中明确约定离职后的义务及追责追偿安排。

第十五条 《公司章程》或相关合同中涉及提前解除董事和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。

第五章 薪酬止付追索

第十六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责对董事、高级管理人员是否存在应当启动薪酬止付追索的情形进行评估。经评估认定存在第十七条、第十八条规定情形的，应当及时启动止付追索程序，并将评估结果和处理方案报告董事会。

第十七条 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。

第十八条 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。

第六章 薪酬调整

第十九条 薪酬标准应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作出相应的调整，以适应公司进一步发展的需要。

第二十条 薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资水平；
- （二）所在地区薪资水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司战略发展和组织架构调整；
- （五）本人职位、职责的变动以及履行岗位职责情况；
- （六）通货膨胀水平。

第二十一条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的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、高级管理人员的薪酬的补充。

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。

第七章 附 则

第二十二条 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。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十四条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

康芝药业股份有限公司

董 事 会

2026 年 8 月 27 日