



江西同和药业股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年八月

第一章 总则

第一条 为进一步完善江西同和药业股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事和高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事和高管的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员工作积极性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律、法规、规范性文件以及《江西同和药业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事和高级管理人员，具体包括以下人员：

- （一） 全体董事，包括独立董事、非独立董事；
- （二） 高级管理人员：指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

- （一） 收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （二） 与责、权、利相结合的原则；
- （三） 激励与约束并重的原则；
- （四） 薪酬与公司长远利益、持续健康发展的目标相符的原则。

第四条 公司建立健全工资总额决定机制，结合发展战略、年度生产经营目标和经济效益、市场薪酬水平，统筹兼顾企业可持续发展与员工合法权益，合理确定年度工资总额。董事、高级管理人员薪酬体系作为公司工资总额的重要组成部分，应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而相应地调整。

第五条 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。

第二章 薪酬管理机构

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定和调整公司董事和高级管理人员的薪酬方案。非独立董事和高级管理人员的薪酬应设置考核指标，考核指标可综合考虑公司经营业绩及个人考核目标。

董事的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会审议，提交董事会审议通过后，报股东会批准后实施。高管的薪酬方案，经董事会薪酬与考核委员会审议，报董事会审议通过后实施。

第七条 公司董事会薪酬与考核委员会负责组织成立工作组审查公司董事和高级管理人员履行职责情况，并对公司董事和高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督。工作组应结合董事和高级管理人员适用的考核指标对其进行年度考核、出具考核报告并提交公司董事会薪酬与考核委员会审议。

第三章 薪酬结构、标准及发放

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬与津贴构成、标准及发放如下：

- （一） 独立董事：独立董事采取固定津贴，按月支付；独立董事不参与公司与薪酬挂钩的绩效考核，不在公司享受其他报酬。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的费用由公司承担。
- （二） 非独立董事和高级管理人员：薪酬由基本薪酬、绩效薪酬两部分构成，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。基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等确定，按月发放。绩效薪酬依据其考核情况评定并发放；其中，公司将确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和相关绩效评价后支付，相关绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等，股权激励计划和员工持股计划需另行制定专项方案并履行信息披露义务。

第十条 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后进行发放。

第十一条 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放，核算与发放遵循公司相关制度规定。

第十二条 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，递延期限一般不少于三年。如存在递延支付安排的，递延年限应与业务风险持续情况相匹配，递延支付速度不得快于等分比例。

第四章 其他

第十三条 公司根据法律法规及公司内部制度的规定对董事、高级管理人员实行责任追究制度。

第十四条 公司董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则不予发放绩效薪酬：

- （一） 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （二） 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；
- （三） 不具有董事和高管资格导致无法履行董事和高管职责的；
- （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予以重新考核并相应追回超额发放部分。

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。

第十六条 本制度未尽事宜，依照国家相关法律、法规、《公司章程》及其他有关规定执行；本制度如与国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

第十七条 本制度由董事会负责解释。

第十八条 本制度由公司股东会审议通过之日起生效实施。