

# 新天地药业股份有限公司

## 董事及高级管理人员

### 薪酬与考核管理制度

#### 第一章 总则

**第一条** 为提高新天地药业股份有限公司（以下简称“公司”）经营管理水平，促进公司效益增长，进一步完善公司董事及高级管理人员薪酬管理，建立有效的激励约束机制，激发工作积极性和创造性，确保公司年度各项经营目标的完成，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》和《新天地药业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象为公司董事及《公司章程》规定的高级管理人员。

**第三条** 公司董事及高级管理人员薪酬管理遵循以下基本原则：

- （一）以岗位价值贡献为导向原则；
- （二）薪酬与绩效挂钩原则；
- （三）外部竞争性与内部公平性原则；
- （四）实际收入水平与公司效益、经营规模、工作能力等相结合，同时与市场价值规律、公司可持续发展目标相符；
- （五）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

#### 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负责制定、审查公司董事、高级管理

人员的薪酬考核标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督，其职责权限参照公司《薪酬与考核委员会工作制度》。

公司人力资源部、财务部需配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者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。

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。

### 第三章 薪酬构成及标准

**第六条** 本制度所指薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等。其中绩效薪酬占比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。

公司董事、高级管理人员的薪酬构成及发放：

（一）独立董事：独立董事领取固定的独立董事津贴，津贴标准由股东会审议决定，并在年报中进行披露。独立董事不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。独立董事行使职权所需的合理费用由公司承担；

（二）非独立董事：按照其在公司的实际工作岗位领取薪酬，其薪酬根据在公司任职的职务与岗位职责确定，由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入、专项奖励等组成，其中绩效薪酬和中长期收入的确定和支付以绩效评价为重要依据，绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。不另行领取非独立董事职务津贴。未在公司担任除非独立董事外的其他任何职务的非独立董事，不领取薪酬。具体如下：

1、基本薪酬：主要依据其工作岗位、权责及风险承担、公司产业规模、参考行业及地区薪酬水平等因素确定，并按月进行发放；

2、绩效薪酬：根据公司当年经营指标实现情况及个人履行岗位职责、工作任务完成情况考核确定。一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展；

3、中长期激励：对于中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划等方式；

4、专项奖励：公司根据经营发展需要就重大事项设置奖励方案，经董事会薪酬与考核委员会审查批准后执行。

（三）高级管理人员：公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬、中长期激励收入、专项奖励等组成，基本内容参照非独立董事标准，其中绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

**第七条** 董事、高级管理人员相关社会保险、住房公积金等按照国家有关规定执行。

**第八条** 公司可根据经营情况与市场变化制定股权激励、员工持股计划等中长期激励方案。

公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

**第九条** 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，在定期报告中应当披露原因。

#### 第四章 薪酬的发放与支付追索

**第十条** 公司独立董事的津贴方案于股东会审议通过后按季度发放。

**第十一条** 公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬由董事会薪酬与考核委员会结合公司经营业绩和指标完成情况，对非独立董事、高级管理人员进行绩效考核，根据考核结果并按照《公司章程》、本制度及具体薪酬方案等规定发放。

**第十二条** 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，从薪酬中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、公积金等由个人承担部分；
- （三）按照公司考勤及绩效考核制度等扣减的薪酬部分；
- （四）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十三条** 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，薪酬按其实际任期和实际绩效情况计算并予以发放。

**第十四条** 公司建立董事及高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，依据经审计的财务数据开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在公司年度报告披露和绩效评价后支付。

**第十五条** 发生下列任一情形，薪酬与考核委员会应当根据情节轻重评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索；董事会决定是否扣减或停止支付董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入，并全额或部分追回已发放的绩效薪酬或中长期激励收入：

- （一）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时；
- （二）董事、高级管理人员违反忠实勤勉义务给公司造成损失，或者对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错责任的；
- （三）公司董事会认定严重违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度、公司其他有关规定的情形，并给公司造成经济利益损失的，公司提前解除董事、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** 公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，对其实施降薪或扣除薪酬：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚，被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选；

(四) 失职、渎职，导致重大决策失误给公司造成严重影响的；

(五) 不再具有董事、高级管理人员任职资格或无法履行董事、高级管理人员职责的；

(六) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

(七) 公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## 第五章 薪酬调整

**第十七条** 薪酬体系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相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

**第十八条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪资增幅水平。通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

(二) 通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整。

**第十九条** 董事、高级管理人员如对薪酬与考核委员会的调整、考核和评价有异议，可在收到通知后 7 个工作日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，可向董事会提出申诉。

## 第六章 附则

**第二十条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

**第二十一条** 本制度由公司董事会审议通过后，并经股东会审议通过方才生效，股东会审议通过后自 2026 年 1 月 1 日起开始执行。本制度由公司董事会

负责解释。