

湖南华纳大药厂股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一条 目的：

为进一步规范公司董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司高级管理人员的积极性，实现公司发展战略目标，保证公司持续发展的内在动力，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制订本制度。

第二条 本制度适用对象为：

- 1、公司董事，包括董事长、副董事长、董事、独立董事；
- 2、在公司任职的所有高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书及财务负责人等《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 薪酬原则：

- 1、坚持薪酬与公司长远利益相结合原则；
- 2、坚持薪酬与公司的规模、业绩等实际情况相结合的原则；
- 3、坚持按劳分配，薪酬与岗位职责、履职情况相结合；
- 4、坚持激励与约束并重的原则。

第四条 薪酬管理机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会在公司董事会的授权下，负责公司董事及高级管理人员的薪酬方案的考核与管理；负责审查公司董事及高级管理人员履行职责并对其进行年度绩效考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。
- 2、公司人力资源部等相关部门为薪酬与考核委员会提供专业支持，负责提供公司有关经营方面的资料及被考核人员的有关资料，并向薪酬与考核委员会反馈考核制度执行情况。

第五条 薪酬构成与标准

- 1、董事薪酬
1.1 独立董事以固定津贴形式在公司领取报酬，津贴标准为 10 万元/年（税前）；因履职需要产生的所有费用由公司承担。

1.2 在公司任职的董事按其在公司担任的经营管理职务领取薪酬，不再领取董事津贴。

1.3 其他未在公司任职的董事参照独立董事标准领取固定董事津贴，因履职需要产生的所有费用由公司承担。

2、高级管理人员薪酬

2.1 基本年薪：是公司高级管理人员履行相应职位工作职责所应得的基本薪酬；由公司根据高管对应的岗位职级、职能职责、履职能能力结合行业薪酬水平等综合评价后确定、并适时调整；

2.2 经营目标奖励：是公司董事会对经营班子达成董事会确定的年度经营目标的奖励；由董事会根据年度经营目标达成情况确定，进行年度奖励；

2.3 岗位绩效奖励：是董事会对设置岗位定量目标责任的高级管理人员的目标责任达成奖励；由总经理办公会根据岗位责任目标完成情况确定，进行年度奖励；

2.4 其他福利：公司高级管理人员的社会保险及住房公积金由公司按照国家及地方有关的法律法规的规定执行；公司规定的其他福利等。

3、以上薪酬标准为税前标准，由公司依法统一代扣代缴个人所得税。

第五条 薪酬确定与发放

1、津贴：未兼任公司高级管理人员的董事、独立董事津贴标准由股东会审议决定，依据其任职情况按月发放。

2、基本年薪：基本薪酬按月发放。

3、经营目标奖励：由公司薪酬与考核委员会在当年度结束后根据公司经营目标达成情况确认奖励额度，并根据各岗位工作完成情况结合工作对经营目标达成的贡献度确认分配方案，在会计年度结束后发放。

4、岗位绩效奖励：由公司相关部门根据岗位责任目标的达成情况核算奖励额度，提交公司薪酬与考核委员会确认后发放。

5、董事换届或离任、高级管理人员新入职或离职，当年任期未满一年时，按实际任职的月数核算发放当年年度薪酬。

6、公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬或津贴：

6.1 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

6.2 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

6.3 严重损害公司利益的；

6.4 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第七条 本制度由公司董事会负责解释和修改，经公司股东会审议通过后生效。

湖南华纳大药厂股份有限公司

二〇二五年十二月十日