

# 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

为进一步规范湖南华纳大药厂股份有限公司（以下简称“公司”）董事、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，有效调动公司董事、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》（以下简称“公司法”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上市公司治理准则》等有关法律法规和《湖南华纳大药厂股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的规定，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

1. 公司董事，包括董事长、副董事长、董事、独立董事、职工代表董事；
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、财务负责人以及公司章程规定的其他高级管理人员。

### 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. 公司股东会负责审议董事的薪酬方案。
2. 公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案。
3. 公司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：
  - 3.1 董事、高级管理人员的薪酬；
  - 3.2 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；

3.3 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

3.4 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。

4. 公司人力资源部、财务管理中心等相关部门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 薪酬构成与标准

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。

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；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。

3. 公司董事、高级管理人员出席、列席董事会、股东会以及其他因履职需要产生的合理费用由公司承担。

4. 在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成。计算公式为：薪酬=基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励收入。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。

4.1 基本薪酬标准：根据在公司任职的董事、高级管理人员履行相应职位工作职责所应得的基本薪酬；公司根据岗位职责、职能职责、履职能力结合行业薪酬水平等综合评价后确定、并适时调整；

4.2 绩效薪酬：根据公司经营目标、岗位绩效考核等综合确定，包括经营目标奖励、岗位绩效奖励。考核周期为年度考核，最终根据当年考核结果统算兑付；

4.2.1 经营目标奖励：是对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；

4.2.2 岗位绩效奖励：是董事会设置岗位定量目标责任的董事、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；

4.3 中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于限制性股票、股票期权、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；

4.4 其他福利：公司董事、高管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。

## 第五条 薪酬确定与发放

1. 固定津贴：独立董事、未在公司任职的董事的津贴标准由股东会审议决定，依据其任职情况按月发放。

2. 基本薪酬：在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬按照公司内部薪酬发放制度执行，根据其任职情况按月发放。

3. 绩效薪酬：绩效薪酬的确定和支付以绩效评价为重要依据。董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在上年度经审计的财务报告披露后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

4. 公司董事、高级管理人领取的津贴、薪酬，均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担的部分以及根据国家或公司规定的其他款项应由个人承担的部分等费用后，将剩余部分发放给个人。

5. 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

6. 止付追索情形：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。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，公司将根据情节轻重减少、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。

7. 亏损情形：如公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，公司董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。如公司当年度业绩亏损，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。

## 第六条 薪酬调整

1. 公司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出相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

2. 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

2.1 公司经营管理规模和盈利状况；

2.2 同行业薪酬水平：通过市场薪资报告或公开薪资数据，收集同行业薪资数据，并进行汇总分析，作为薪资调整的参考依据；

2.3 通胀水平：以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

2.4 公司发展战略或组织结构调整；

2.5 个人岗位调整或职务任免；

2.6 其他公司认为有必要作出薪酬调整依据的事项。

3. 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奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

#### **第七条 附则**

1. 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。

2. 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。

湖南华纳大药厂股份有限公司

二〇二六年四月十七日