

# 湖南九典制药股份有限公司

## 2026 年度高级管理人员薪酬方案

为进一步完善湖南九典制药股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动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《董事、高级管理人员薪酬管理制度》，结合公司实际情况，制定本方案。

### 一、适用对象

公司高级管理人员。

### 二、适用期限

高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过后生效至新的薪酬方案审议通过日止。

### 三、薪酬标准

#### （一）高级管理人员薪酬方案

高级管理人员按照其在公司担任的具体管理职务、实际工作绩效并结合公司经营业绩等综合评定薪酬。高级管理人员的薪酬结构：基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励。

（二）在公司担任经营管理职务的高级管理人员薪酬由基本薪酬、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，每年签署《目标责任书》进行约定。其中：

1、基本薪酬：主要依据其工作岗位、权责及风险承担、市场薪酬水平等因素确定，按月发放。

2、绩效薪酬：根据公司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，包括绩效工资（包括岗位考核薪酬和业绩考核工资）、年度项目考核工资、其他奖励、项目奖金等方式。

高级管理人员薪酬设置标准如下：

职务	基本薪酬	绩效薪酬			
		绩效工资	年度项目考核工资	其他考核/奖励	项目奖金
总经理	30-50 万元	120-140 万元	45-70 万元	按责任书	按方案执

副总经理、 财务总监、 副总经理兼 董事会秘书	20-25 万元	30-120 万元	20-35 万元	执行	行
----------------------------------	----------	-----------	----------	----	---

3、中长期激励：实现员工利益与股东及公司利益长期深度绑定，包括但不限于限制性股票、股票期权等方式。

#### 四、薪酬发放

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以绩效评价为重要依据，由公司董事会薪酬与考核委员会依据其年度经营管理业绩予以考核后发放；其中，一定比例（年度项目考核工资的 30%）的绩效薪酬于公司年度报告披露和绩效评价后发放，年度绩效评价应当依据经审计的公司财务数据开展。

#### 五、其他说明

1、高级管理人员的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定扣除个人所得税、各类社会保险费等费用后，剩余部分发放给个人。

2、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。

3、高级管理人员如任双重职务的，仅按其单一职务可获取的最高薪酬标准领取薪酬，不合并计算双重职务薪酬。

4、本方案未尽事宜，按照国家法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》及其他制度规定执行。

湖南九典制药股份有限公司董事会

2026 年 4 月 23 日