

嘉事堂药业股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

2026年6月12日
(尚需公司股东会审议)

第一章 总则

第一条 为进一步规范嘉事堂药业股份有限公司（以下简称公司）董事、高级管理人员薪酬管理，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性，促进公司健康持续发展。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等法律法规及《嘉事堂药业股份有限公司章程》，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于由公司股东会选举产生的董事、由公司董事会聘任的高级管理人员，以及未担任董事或高级管理人员的公司党委委员。高级管理人员包括：总裁、副总裁、财务总监、总裁助理、董事会秘书。

第三条 董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）依法合规原则。严格遵照国家法律法规、证券监管相关规定及公司章程、内控制度开展薪酬管理。

（二）业绩挂钩原则。强化业绩导向、权责对等，薪酬标准与公司经营效益、个人岗位职责及履职成效挂钩。

（三）市场化对标原则。立足行业发展态势，对标同行业可比上市公司薪酬水平，科学合理确定薪酬区间。

（四）激励约束对等原则。统筹短期激励与中长期约束，实现收益与风险、贡献与责任相互匹配。

（五）考核结果落地原则。以绩效考核结果作为薪酬计发、调整的重要依据，薪酬增减随考核结果动态调整。

(六) 统筹公平原则。合理设定董事、高级管理人员和职工薪酬的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、一线员工、高技能人才倾斜。

第二章 薪酬管理机制

第四条 董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第五条 在董事会或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。

独立董事的履职评价采取自我评价与互相评价相结合的方式进行。

第六条 薪酬与考核委员会负责研究拟定董事、高级管理人员薪酬管理制度，根据公司经营业绩、个人履职情况，核定年度薪酬核算方案。

第七条 人力资源部作为执行部门，负责落实薪酬与考核委员会、董事会、股东会决议；组织开展董事、高级管理人员薪酬核算、薪酬发放；配合完成薪酬信息披露等工作。

第八条 公司由盈转亏或亏损扩大时，若在公司取酬的董事、高级管理人员绩效薪酬未相应下降，应披露原因。

第三章 薪酬结构

第九条 在公司履行管理职责的董事、高级管理人员依据其在公司担任的经营管理职务领取薪酬，实行年薪制为主体的薪酬体系，主要由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励组成。基本薪酬是董事、高级管理人员年度基本收入，绩效薪酬和中长期激励是董事、高级管理人员经考核后的浮动性薪酬。

第十条 绩效薪酬占比原则上不低于目标年薪总水平的60%。

第十一条 独立董事实行年度固定津贴制，津贴标准由公司董事会拟定，提交股东大会审议通过，并按规定在年度报告中公开披露。独立董事不参与公司绩效考核，不享有绩效薪酬、中长期激励等浮动薪酬及激励待遇，且不得从公司及公司关联方、合作相关方获取任何未经审议的其他报酬、福利及利益。

第十二条 不在公司承担具体经营管理职责的董事，不在公司领取任何薪酬。

第十三条 公司向董事、高级管理人员发放的各类薪酬、津贴及激励收入均为税前收入，相关个人所得税由公司依法代扣代缴。

第四章 薪酬发放

第十四条 基本薪酬根据岗位价值、岗位职责、任职要求及市场薪酬水平综合核定，为年度基本薪酬，按月发放；绩效薪酬的确定和支付以绩效考核为重要依据，分为当期支付和延期支付，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和年度绩效考核后支付，绩效薪酬在上级

主管单位预核定基础上可按扣除延期支付薪酬后的一定比例预发，最终结合公司年度考核结果统一清算、多退少补。

延期支付薪酬实行风险责任绑定管理，对应周期内履职无风险、无责任问题的，按期兑付；经认定对公司经营风险、合规风险负有直接或间接责任的，根据责任轻重，扣减或全额不予发放延期薪酬。

中长期激励收入根据公司长期发展战略目标、个人履职贡献及公司经营业绩持续提升情况确定，锁定期、解锁条件、兑付安排符合监管及上级主管单位规定。

第十五条 公司董事、高级管理人员如在一个会计年度调离公司或退休，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十六条 因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，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。

第十七条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一的，公司可根据其责任程度，采取减付、止付未付薪酬、追索扣回全部或部分已发放绩效薪酬、中长期激励等措施。本条款追索扣回规定同样适用于已离职、退休人员：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）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；
- （三）被有关部门依法依规处理，情节严重的；
- （四）损害公司利益或造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为有过错的；

(五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规及《公司章程》等相关规定执行。

第十九条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第二十条 本制度自公司股东会审议批准之日起生效。