

陕西盘龙药业集团股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善陕西盘龙药业集团股份有限公司（以下简称“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，充分调动其积极性和创造性，提升公司治理水平和核心竞争力，促进公司长期可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律法规、规范性文件及《陕西盘龙药业集团股份有限公司章程》（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 本制度适用于公司下列人员：

（一）董事：指在公司领取薪酬或津贴的董事，包括独立董事、内部董事（同时在公司担任高级管理人员或其他职务的非独立董事）及外部非独立董事。

（二）高级管理人员：指《公司章程》规定的公司总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书以及由董事会聘任的其他高级管理人员。

（以上合称“董事及高级管理人员”）。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）战略导向原则：薪酬体系设计与公司长远发展战略、年度经营目标紧密结合；

（二）市场化原则：参考行业水平和地区薪酬水平，体现外部竞争性，吸引和保留核心人才；

（三）公平与激励并重原则：体现责、权、利的对等，薪酬与岗位价值、履职情况、业绩贡献挂钩，收入能增能减；

（四）合规性原则：薪酬管理严格遵守国家法律法规、监管规定及《公司章程》的要求，公开、透明。

第二章 管理机构与职责

第四条 股东会：负责审议批准董事的薪酬/津贴方案。

第五条 董事会：负责审议批准高级管理人员的薪酬方案；负责审议董事的薪酬/津贴方案并提交股东会审议。

第六条 董事会薪酬与考核委员会是薪酬管理的专门机构，其主要职责包括：

- （一）负责制定董事及高级管理人员的考核标准并进行考核；
- （二）负责制定、审查董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，包括但不限于薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等；
- （三）就董事及高级管理人员的薪酬向董事会提出建议；
- （四）负责监督公司薪酬制度的执行情况。

薪酬与考核委员会在提出或审查董事及高级管理人员的薪酬方案时，应当确保该方案符合“绩效升薪酬升、绩效降薪酬降”的原则。

第七条 审计委员会：负责对董事及高级管理人员的薪酬管理和执行情况进行监督。

第八条 公司人力资源部、财务部、董事会办公室配合薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体制定、数据测算、绩效考核实施及薪酬发放工作。

第三章 薪酬结构与标准

第九条 公司实行工资总额决定机制，工资总额与公司效益、效率及支付能力挂钩确定。

第十条 公司董事及高级管理人员的薪酬由年度薪酬、津贴、中长期激励及专项奖励构成。

第十一条 董事薪酬/津贴：

（一）独立董事：公司实行固定津贴制度，津贴标准经股东会审议通过后执行。独立董事除领取津贴外，履行职责所发生的必要费用由公司据实报销。

（二）非独立董事：在公司经营管理岗位任职或承担经营管理职能的董事，按照其相应工作职责和工作内容等领取薪酬，由公司股东会审批；不在公司经营管理岗位任职的董事，公司不予发放薪酬。

第十二条 高级管理人员薪酬：

高级管理人员薪酬由“基本薪酬 + 绩效薪酬 + 专项奖励”组成。

(一) 基本薪酬：根据岗位价值、职责权重、任职能力及市场薪酬水平综合确定，按月固定发放。基本薪酬占年度薪酬（基本+绩效）的比例原则上不高于 40%。

(二) 绩效薪酬：与公司年度整体经营业绩、个人分管工作完成情况及年度绩效考核结果紧密挂钩。绩效薪酬基数根据公司效益确定，实际发放额根据年度绩效考核结果上下浮动。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 60%。

(三) 专项奖励：对于在公司重大项目、技术创新、市场拓展、降本增效等方面作出突出贡献的高级管理人员，可依据贡献度，经薪酬与考核委员会审议、董事会批准后，给予专项奖励。

第十三条 中长期激励：

公司可根据发展需要，依照相关法律法规及规范性文件的规定，对董事及高级管理人员及核心骨干实施股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案另行制定并履行相应审批程序。

第四章 绩效考核与发放

第十四条 公司实行“先考核、后兑现”的薪酬原则。绩效薪酬的确定和支付必须以经审计的财务数据和严格的绩效考核为依据。

第十五条 高级管理人员的年度绩效考核流程：

(一) 目标制定：在年初或上一年末，根据公司战略目标和年度经营计划，确定高级管理人员的年度关键绩效指标，签订《年度经营业绩责任书》。

(二) 过程跟踪：人力资源部及相关部门定期跟踪指标完成情况。

(三) 年度考评：年度结束后，高级管理人员进行述职，薪酬与考核委员会对其年度业绩完成情况进行评价和考核，确定考核等级及绩效薪酬兑现系数。

第十六条 薪酬发放：

(一) 基本薪酬：按月发放。

(二) 绩效薪酬：实行“年度一次性核定发放”。具体发放方式根据公司当年的薪酬方案执行。

(三) 独立董事及外部董事津贴：按年度发放。

(四) 税前扣除：所有董事及高级管理人员的薪酬（含津贴）均为税前收入，由公司统一代扣代缴个人所得税、社会保险及住房公积金（如有）的个人应缴部分后发放。

第十七条 离任薪酬结算：

董事及高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、解聘等原因离任的，按其在职期间实际任职时间及绩效考核结果结算并发放薪酬。因擅自离职、严重违规违纪被解聘的，按公司规定及劳动合同约定执行。

第五章 薪酬调整

第十八条 公司的薪酬体系应随着公司发展战略、经营状况、市场环境以及行业薪酬水平的变化而进行动态调整。

第十九条 薪酬调整的主要依据包括：

- （一）同行业及本地区可比公司的薪酬水平变动情况；
- （二）公司经济效益及盈利能力的变化；
- （三）通货膨胀及物价指数变动；
- （四）公司组织结构调整及个人岗位职责变化。

第六章 薪酬追索扣回

第二十条 财务报告重述追回：

如公司因财务造假、会计差错等导致对以前年度财务报告进行追溯重述，进而导致以前年度董事的中长期激励收入和高级管理人员的绩效薪酬及中长期激励收入额计算依据发生变化的，公司应当及时对相关董事及高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入进行重新核定，并追回超额发放的部分。

第二十一条 违法违规与重大损失追回：

任职期间，董事及高级管理人员出现以下情形之一的，公司有权根据情节轻重，扣减其未支付的绩效薪酬、津贴，并对已支付的绩效薪酬或中长期激励收入进行全额或部分追回：

- （一）严重违反国家法律法规或公司内部规章制度，被证监会行政处罚或被交易所公开谴责或认定为不适当人选的；
- （二）因渎职、重大失职、决策失误等行为导致公司发生重大安全、质量、环保事故或造成公司重大经济损失的；
- （三）存在财务造假、资金占用、违规担保、利益输送等违法违规行为，并给公司造成不良影响的；
- （四）公司董事会或薪酬与考核委员会认定的其他严重损害公司利益的情形。

第二十二条 薪酬追索扣回的具体程序由薪酬与考核委员会提出建议，经董事会审议通过后执行。追回的款项将归入公司所有。

第七章 信息披露

第二十三条 公司董事和高级管理人员的薪酬方案、薪酬标准及实际支付情况，必须严格按照法律法规、规范性文件及《公司章程》的要求，在年度报告等定期报告中进行准确、完整地披露。

第二十四条 独立董事及非独立董事的津贴或薪酬方案需经股东会审议通过后方可实施，并予以披露。

第二十五条 高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第八章 附则

第二十六条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度如与日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

第二十七条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十八条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。