

湖南达嘉维康医药产业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月制定)

第一章 总则

第一条 为规范湖南达嘉维康医药产业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《湖南达嘉维康医药产业股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事（含独立董事）及高级管理人员。

第三条 公司董事和高管的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定，应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第四条 公司董事和高管薪酬分配遵循以下基本原则：
（一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
（二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小以及公司发展战略相符；
（三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
（四）坚持短期激励与长期激励相结合的原则。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事、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，并予以充分披露。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责研究制定董事、高级管理人员考核标准并提出建议；负责审查董事、高级管理人员的履职情况并对其进行年度考核；负责研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第七条 董事会薪酬与考核委员会对薪酬制度执行情况进行监督。公司人力资源部门及财务部门协助董事会薪酬与考核委员会，负责薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

第八条 公司董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第三章 薪酬标准及绩效考核

第九条 董事薪酬标准

（一）独立董事和外部董事（不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事）：采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事和外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

（二）独立董事、外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（三）内部董事：指在公司担任除董事外的其他职务的董事，按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，不再另行领取董事津贴。公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核办法执行。

第十条 高级管理人员薪酬标准

公司高级管理人员的薪酬一般由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的 50%。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情及公司经营实际等情况确定基本报酬，按月发放。

（二）绩效薪酬：根据公司经营效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。

（三）中长期激励：与中长期考核评价结果挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第十一条 公司董事会薪酬与考核委员会负责组织对董事和高级管理人员进行绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式。在董事会或者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。

第十二条 公司年度业绩发生亏损时，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。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，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。

第十三条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露，相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第四章 薪酬的发放与调整

第十四条 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或新任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴或薪酬予以发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬根据不同岗位类型及考核周期按月度、季度、半年度予以发放。一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，具体比例以当年实际情况为准，由薪酬与考核委员会确定。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十六条 公司董事、高级管理人员的津贴、薪酬均为税前金额，公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的费用后，剩余部分发放给个人。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬水平：以市场薪酬报告或公开的薪酬数据，作为公司薪酬调整参考依据；

（二）通货膨胀水平：参考通货膨胀水平，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；

（三）公司经营状况；

（四）公司发展战略调整，组织结构或岗位变动；

（五）个人岗位调整或职务任免。

第五章 薪酬的止付追索

第十八条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第十九条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员的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。

第二十条 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，公司应当根据情节轻重减少、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。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、行政法规、规范性文件或修订后的《公司章程》的规定相抵触时，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十二条 本制度由董事会薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议同意，并提交股东会审议通过后施行，修改时亦同。

湖南达嘉维康医药产业股份有限公司

2026年4月28日