

大湖健康产业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

文号	DHGF-1J-HB-032				
关联父项文号（如有）					
版次	A.1				
管理部门	人力资源部	发文日期	2026-04-07	实施日期	2026-04-28
历次修改记载					
序号	时间	修改内容			
1	2026-04-07	首次发布			

第一章 总 则

第一条为进一步健全大湖健康产业股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系，加强对董事、高级管理人员的薪酬管理，完善激励约束与薪酬分配机制，激发董事、高级管理人员持续服务公司发展的积极性与创造性，增强公司创新发展能力与治理水平，促进公司稳健、高质量发展，公司依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》、《上海证券交易所股票上市规则》等法律法规以及《公司章程》的规定，结合公司实际运营情况，特制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于公司董事及高级管理人员，包括董事、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

（一）战略导向原则：薪酬与公司持续发展目标、中长期战略、股东回报相挂钩；

（二）业绩导向原则：薪酬与公司年度经营目标及业绩水平相匹配；

（三）权责对等原则：薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符，实施薪绩同频、止付追索、递延支付机制；

（四）合规透明原则：经薪酬与考核委员会审议、董事会/股东会审批、按规披露。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）是董事会下设的专门工作机构，主要负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案。-

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

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 公司人力资源部、财务部等相关职能部门配合薪酬与考核委员会实施具体薪酬方案。

第三章 薪酬构成与标准

第七条 公司董事和高级管理人员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。

第八条 公司独立董事按股东会审议通过的薪酬方案，仅领取独立董事津贴，不参与绩效与长期激励。独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

第九条 公司非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬（含专项奖励）、中长期激励收入和福利补贴四部分组成，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：

（一）基本薪酬是非独立董事、高级管理人员的固定收入部分，

主要根据其职位价值、个人能力、责任大小、行业及市场薪酬水平及公司经营状况等因素确定。

(二) 绩效薪酬(浮动薪酬)与公司业绩及个人绩效挂钩,年度考核后发放。

(三) 中长期激励收入是与公司长期价值创造和战略目标实现挂钩的权益性激励,包括但不限于股权、期权、员工持股计划等方式,由公司根据实际情况制定激励方案。

第十条 公司非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬和中期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定非独立董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付,绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十一条 若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。

第十二条 若公司发生亏损,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。

第十三条 董事、高级管理人员对应年薪标准(基本年薪+绩效薪酬)

单位:万元

职级	基本年薪+绩效薪酬
董事长	40~100
副董事长	40~80
董事	30~60
独立董事	6~10
董事会秘书	20~40
总经理	40~100

副总经理	20~60
财务总监	30~60

第四章 薪酬发放与止付追索

第十四条 独立董事津贴按月发放。

第十五条 公司非独立董事以及公司高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效奖励根据公司年度经营情况和个人年度绩效的考评结果按考核周期发放，并按相关规定递延支付。

第十六条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十七条 公司董事或高级管理人员在任期内的任一考核年度，出现下列情况之一时，公司应考虑决定是否扣减公司董事、高级管理人员当年绩效薪酬或不予发放其当年绩效薪酬，或追回已发放的部分或全部绩效薪酬：

（一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选，或被中国证监会采取市场禁入措施；

（二）因重大违法违规行为被证券监管机构予以行政处罚；

（三）违反忠实或勤勉义务致使公司遭受重大经济或声誉损失或导致公司发生重大违法违规行为或重大风险的；

（四）公司或监管部门机构认定的其他严重失职行为，给公司造成严重负面影响的；

（五）因个人原因擅自离职、辞职的；

（六）法律法规规定或公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十八条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对非独立董事、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。

第十九条 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。

第五章 考核指标及权重

第二十条 公司业绩权重（权重 40% - 70%），依据董事高管岗位职责设定具体考核权重。

核心指标：净利润、营业收入、权益净利率、每股收益、经营性现金流等。

第二十一条 个人考核系数（权重 10% - 30%），依据董事高管职责所承担的责任设定具体考核指标和权重。

核心指标：战略与市场、内部运营与合规、股东回报与市场表现、战略与监管、战略决策与支持、利益相关者满意度、投资者关系与市值管理、信息披露与合规管理等。

第六章 薪酬调整与审批流程

第二十二条 董事会薪酬与考核委员会每年综合考虑市场同行业薪酬标准及增幅水平、通胀水平、公司经营状况、公司发展战略或组织结构调整、岗位变动及其他因公司经营发展需要应对的特殊情形等

因素，调整薪酬方案。

第二十三条 董事薪酬调整方案提交董事会、股东会审议，高级管理人员薪酬调整方案提交董事会审议，并依规披露调整后的薪酬方案。

第七章 附 则

第二十四条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度与法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》相抵触时，以法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》为准。

第二十五条 本制度由公司董事会负责制定、修订、解释。

第二十六条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修订时亦同。