

河南太龙药业股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步完善河南太龙药业股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员薪酬管理体系，建立与市场经济环境相适应、职责与权利相匹配的激励与约束机制，充分调动公司经营者的积极性和创造性，实现公司高质量可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》，结合《公司章程》等相关规定，特制定本办法。

第二条 本办法适用于公司董事和高级管理人员（包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等由董事会聘任的高级管理人员）。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持市场导向原则。结合公司业绩和市场化薪酬水平，进行薪酬水平定位，充分发挥薪酬激励作用，提高薪酬对业绩的支撑和保障功能；

（二）坚持业绩导向原则。薪酬与公司经营业绩、个人工作业绩等绩效考核结果挂钩，适度拉开差距，充分调动董事和高级管理人员的积极性和创造性；

（三）坚持激励与约束并重原则。科学把握激励尺度，建立权利与责任、利益与风险相统一的薪酬激励机制，强化监督，确保激励到

位、约束有效；

（四）坚持短期与中长期激励相结合原则。促使董事和高级管理人员个人利益与公司长远健康发展紧密联系，形成薪酬激励长效机制。

第二章 管理机构

第四条 董事会负责审议董事和高级管理人员薪酬计划及分配方案，其中董事的薪酬方案需经股东会批准。高级管理人员的薪酬分配方案应当经董事会批准。

第五条 董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事和高级管理人员的薪酬标准与考核方案。考核方案应当反映公司经营成果和发展前景等，具体可以销售、利润、重点工作等为考核指标；负责审查公司董事和高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核及绩效评价；负责评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人力资源部门协助薪酬与考核委员会开展日常工作，负责董事和高级管理人员薪酬管理办法等制度体系的拟订、宣贯、落实；收集公司经营目标完成情况、个人岗位工作业绩考评指标完成情况等与董事和高级管理人员薪酬考评相关的资料；执行薪酬与考核委员会决议，实施董事和高级管理人员薪酬的核算和发放；开展人工成本、人均效能等综合分析，推进薪酬管理的持续优化。

第三章 薪酬体系及标准

第七条 公司根据行业特点、市场薪酬水平、企业发展阶段、岗位价值、年度综合考核评价等因素确定董事和高级管理人员的薪酬标准：

（一）独立董事：固定津贴制，标准为人民币 1 万元/月，按月发放。

（二）除独立董事之外的其他董事及高级管理人员，不单独领取董事津贴，根据其在公司所担任的职务，按照公司薪酬标准、绩效考核方案及绩效评价结果执行。具体薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成。

1、基本薪酬：根据岗位职责、重要性以及同类岗位薪酬水平确定的基本年薪标准，按月发放，不作绩效考核；

2、绩效薪酬：与公司经营业绩、个人绩效考核结果相关联的浮动收入，占年度薪酬（基本年薪与绩效薪酬之和）的比例不低于 50%。根据工作指标执行情况或月度、季度考评发放，部分绩效薪酬根据年终考核结果发放，年终绩效评价依据经审计的财务数据开展，并于年度报告披露后兑现。

3、中长期激励收入：根据公司发展战略，通过股权激励计划、员工持股计划、专项激励方案等方式设置中长期激励机制。

具体按照公司薪酬管理制度执行。

第八条 董事出席公司董事会、股东会以及按《公司法》《公司章程》相关规定行使职权所需的合理费用（包括差旅费、办公费等），公司给予实报实销。

第四章 薪酬调整

第九条 公司董事和高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略

服务,并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十条 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据为:

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

(二) 通胀水平:参考通胀水平,以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据;

(三) 公司盈利状况:若公司由盈利转为亏损或者亏损较上一业绩周期扩大,董事、高级管理人员平均绩效薪酬应相应下降;

(四) 组织结构调整、岗位变动的个别调整。

第十一条 经薪酬与考核委员会审批,可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚,作为对在公司任职的董事和高级管理人员薪酬的补充。

第五章 薪酬支付

第十二条 在公司任职的非独立董事和高级管理人员薪酬的支付按照公司工资制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日的次月支付。

第十三条 公司董事和高级管理人员的薪酬(津贴)均为税前收入,由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十四条 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的,按其实际任期及考核结果计算发放。

第十五条 公司董事和高级管理人员在任职期间，发生下列情形，公司有权不予发放津贴或进行薪酬扣减，并由薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序：

（一）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或被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因个人原因擅自离职且给公司造成不良影响，或被免职的；

（四）违反《上市公司治理准则》相关规定及公司董事会认定的严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 薪酬的止付追索

第十六条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事和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 公司董事和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。

第七章 附 则

第十八条 本办法未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件

和《公司章程》等相关规定执行。

第十九条 本办法自股东会审议通过之日起实施，由董事会负责解释。

河南太龙药业股份有限公司

二〇二六年四月