

湖南景峰医药股份有限公司

关于 2023 年度董事、监事、高级管理人员薪酬的议案

根据现代企业制度要求,为适应市场经济的激励约束机制及上市公司发展的需要,充分调动董事、监事及高级管理人员的积极性和创造性,促进公司稳健、有效发展,结合公司 2022 年实际情况,制定本方案。

一、薪酬结构

1、基本薪酬

基本薪酬系满足高管班子成员的基本生活所需及职务工作保障,基本薪酬的设计及标准确定主要考虑到岗位的价值,基本薪酬原则上按月支付,其中一定比例考核后发放。

2、激励薪酬

激励薪酬是以公司年度经营业绩为依据,提取一定比例的奖励基金作为经营团队年度激励薪酬总额。

二、基本薪酬标准

1、2023 年公司的董事薪酬政策为:

独立董事的津贴为人民币 80,000 元/年(税前)。

除独立董事外,公司不向董事支付董事薪酬。

2、2023 年公司的监事薪酬政策为:

公司不向监事支付监事薪酬。

3、2023 年公司的高级管理人员基本薪酬政策为:

总裁的基本薪酬为 900,000 元/年(税前),基本薪酬中的 40%由薪酬与考核委员会考核后发放。

副总裁、财务总监、董事会秘书的基本薪酬为 420,000 元/年(税前),基本薪酬中的 40%将根据年度绩效考核结果进行发放。

高级管理人员分别与公司签订《绩效承诺书》。在经营年度中,如经营环境等外界条件发生重大变化,或遇内部调岗或工作内容调整,应及时调整并重新签订《绩效承诺书》。《绩效承诺书》将作为高级管理人员绩效考核的依据。

三、激励薪酬

1、激励薪酬总额为[公司 2023 年实现的经审计的扣除非经常性损益后归属母公司所有者的实际净利润（合并报表口径）-2023 年利润考核指标]*15%

2023 年利润考核指标为 10,000 万元。

2、激励薪酬考核程序如下：

- ①薪酬与考核委员会决定总裁激励薪酬金额；
- ②总裁向薪酬与考核委员会提出其他高级管理人员激励薪酬分配方案；分配方案包括总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书等核心管理层。
- ③董事会薪酬与考核委员会审议通过其他高级管理人员绩效考核方案；
- ④公司人力资源部具体实施。

四、高级管理人员在工作中有重大失误及违法、违规行为, 给公司造成重大损失的, 董事会薪酬与考核委员有权取消其薪酬。若有异议, 可在一周内向董事会提起申诉, 由董事会裁决。

本议案尚需提交股东大会审议。

湖南景峰医药股份有限公司董事会

2023 年 4 月 29 日