

# 华润双鹤药业股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(经 2026 年 5 月 18 日第十届董事会第二十次会议制定，  
待报股东会审议批准)

### 第一章 总则

**第一条** 为完善华润双鹤药业股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理，建立健全有效的激励和约束机制，有效调动董事、高级管理人员的工作积极性，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等有关法律、法规、规范性文件及公司《章程》的规定，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司《章程》规定的董事及高级管理人员。

**第三条** 董事、高级管理人员薪酬管理应遵循以下原则：

(一) 坚持合法合规。严格落实董事、高级管理人员薪酬福利、履职待遇、业务支出管理要求，全面规范董事、高级管理人员收入分配工作。

(二) 坚持激励约束并重。董事、高级管理人员薪酬同经营责任和风险相适应，与经营业绩考核密切挂钩，业绩升薪酬升，业绩降薪酬降，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性。

(三) 坚持市场化方向。按照现代企业管理制度规范公司治理，

推动董事、高级管理人员薪酬向市场对标，促进公司改革发展，强化董事、高级管理人员市场意识，增强公司发展活力。

(四) 坚持效率优先、兼顾公平。高级管理人员薪酬增长与公司经济效益增长、职工工资增长相协调。

(五) 坚持短期目标和长期目标相结合、结果考核与过程评价相统一、组织业绩和个人业绩相协调。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 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，并予以披露。

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定并审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

(一) 董事、高级管理人员的薪酬方案；

(二) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划(如有)；

(四) 法律、行政法规、中国证监会规定和公司《章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理

由，并进行披露。

**第六条** 公司人力资源部门应积极配合董事会薪酬与考核委员会履行前条所述职责，并提供必要的支持。

### 第三章 薪酬构成与标准

**第七条** 公司根据董事和高级管理人员的工作性质，以及其所承担的责任和风险等，确定相应薪酬标准。

#### (一) 董事薪酬：

1、独立董事：薪酬以津贴形式发放，具体遵照股东会审议通过的津贴方案标准执行。

#### 2、非独立董事：

如在公司、公司股东或公司控股、参股企业担任其他职务并在所任职单位领取相应报酬的，不在公司领取董事薪酬。反之，则在公司领取董事薪酬，具体薪酬标准在薪酬方案中明确规定。

#### (二) 高级管理人员薪酬：

高级管理人员根据其在公司担任的具体职务、岗位，按照公司相关薪酬管理规定领取薪酬。

高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入等组成，其中绩效年薪占比不低于基本年薪与绩效年薪总额的百分之六十。

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。

### 第四章 绩效考核

**第八条** 公司建立公开透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

**第九条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织。在董事会或者董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其薪酬时，该董事应当回避。

## 第五章 薪酬发放

**第十条** 独立董事的薪酬按月发放。高级管理人员基本年薪按月发放，绩效年薪根据经审计的财务数据及年度业绩评价结果兑现，其中百分之二十递延三年发放，中长期激励收入根据相关激励方案执行。

**第十一条** 董事、高级管理人员的薪酬标准均为税前金额，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当由个人承担缴纳的费用后，剩余部分发放给个人。

**第十二条** 董事、高级管理人员因换届、改选等原因离任，薪酬按照实际任期计算并予以发放。

**第十三条** 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、高级管理人员绩效年薪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。

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年薪和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中长期激励收入进行全额或部分追回。

## 第六章 薪酬调整

**第十四条** 公司根据董事、高级管理人员的业绩表现、能力水平、市场薪酬水平以及岗位变化等情况及时检讨、调整其薪酬水平。

**第十五条** 若公司亏损，公司应当在董事、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。

## 第七章 附则

**第十六条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件及公司《章程》的规定执行。如本制度与有关国家法律、法规、规范性文件有冲突时，冲突部分以法律、法规及规范性文件的规定为准，其余部分继续有效。

**第十七条** 本制度由股东会审议通过后正式实施。

**第十八条** 本制度由董事会负责解释。