

海南双成药业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年3月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善海南双成药业股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理,建立合理有效的激励与约束机制,有效地调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性,提高企业经营管理水平,进一步提升公司效益,确保公司发展战略目标的实现,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定,结合本公司的实际情况,制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则:

- (一) 公平原则:体现收入水平符合公司规模与业绩的原则,同时兼顾市场薪酬水平;
- (二) 责、权、利统一原则:体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符;
- (三) 长远发展原则:体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符;
- (四) 激励约束并重原则:体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩,与公司激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核提出建议。根据董事、高级管理人员的管理岗位主要范围、职责和重要性，并参考其他相关企业相关岗位的薪酬水平，制定薪酬计划或方案，包括但不限于：

（一）绩效评价标准、程序及主要评价体系，奖励和惩罚的主要方案和制度；

（二）审查公司董事、高级管理人员履行职责的情况并对其进行定期年度绩效考评，提交考核评价意见；

（三）对公司董事、高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督；

（四）以及董事会授权的其他事宜。

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。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、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成和标准

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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 50%。具体如下：

（一）基本薪酬：根据行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；

（二）绩效薪酬：是在经营期内为公司创造价值而获得的激励性薪酬，根据相关业绩指标达成情况以及个人业绩贡献而确定；

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权激励计划、员工持股计划等。公司根据实际情况制定激励方案。

公司董事、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 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第九条 独立董事采取固定津贴的形式在公司领取报酬，标准为 6 万元/年（含税），公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

非独立董事在公司担任其他职务，按所担任其他职务的岗位工资标准执行，因公司会议或事务产生的费用由公司承担。

第十条 公司薪酬与考核委员会负责成立由公司人力资源部、财务部为主的考核执行小组，在每个考核周期结束后，依据公司本考核周期的实际经营业绩及个人工作完成情况，按照考核制度对上述人员进行绩效考核。

第十一条 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。

第四章 薪酬的发放、止付与追索

第十二条 董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。绩效薪酬按照董事、高级管理人员薪酬方案，在绩效考核评价后发放；中长期激励收入按照激励方案执行。

第十三条 公司结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形，相关人员递延比例以及实施安排。

第十四条 公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据审计的财务数据开展。

第十五条 下列税费按照国家有关规定从相关薪酬中直接扣除：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、住房公积金中应由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他应由个人承担的款项。

第十六条 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的，按其实际任期和实际绩效计算津贴/薪酬并予以发放。

第十七条 公司董事、高级管理人员出席公司会议、培训及参加公司项目考察活动等行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

第十八条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生以下任一情形，公司有权取消其绩效薪酬的发放：

- （一）严重违反公司规章制度，受到公司内部严重书面警告以上

处分的；

(二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

(三) 重大违法、违规行为被中国证监会予以行政处罚、被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选，或失职、渎职，导致重大决策失误给公司造成严重影响的。

第十九条 如公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述，应当及时对董事、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。

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 薪酬的调整

第二十条 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。

第二十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业或者所在地区薪酬水平：每年通过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) 组织结构调整、职位、职责变化。

第二十二条 公司董事薪酬的调整由董事会审议，并经股东会审议通过后实施；高级管理人员薪酬的调整经董事会审议通过后实施。

第六章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，按照国家法律、法规和《公司章程》等其他相关规定执行；如遇国家相关法律、法规及《公司章程》等规定调整或修订，从其规定。

第二十四条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会制定，经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。

海南双成药业股份有限公司

二〇二六年三月