

珠海润都制药股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬（津贴）管理制度

第一章 总则

第一条 为加强珠海润都制药股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬（津贴）管理，保证公司董事、高级管理人员依法履行职权，建立科学有效的激励和约束机制，健全公司薪酬（津贴）管理体系，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》《珠海润都制药股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关规定，结合公司“规范、专业、发展”的经营理念及实际经营情况，制定本制度。

第二条 本制度所称董事由内部非独立董事、外部非独立董事和独立董事构成。

- （一）内部非独立董事：是指与公司之间签订聘任合同或劳动合同的参与公司核心治理的董事、高级管理人员兼任的非独立董事或其他员工兼任的非独立董事；
- （二）外部非独立董事：是指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事；
- （三）独立董事：是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事。

第三条 本制度所称高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第四条 公司薪酬（津贴）制度遵循以下原则：

- （一）竞争力原则：薪酬（津贴）水平与公司规模、业绩相匹配，结合医药行业特性及市场薪酬水平，确保薪酬具备人才吸引力；
- （二）责权利统一原则：薪酬（津贴）水平与岗位价值、责任义务、风险承担相匹配，充分体现岗位差异；
- （三）激励约束并重原则：薪酬发放与考核、奖惩紧密挂钩，强化业绩导向，防范短期行为；

（四）公开、公正、透明原则：薪酬（津贴）制度及发放情况依法依规披露，接受监督。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会依据《公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》，负责对董事、高级管理人员进行考核并拟定薪酬（津贴）方案，为薪酬决策提供专业支持。

第六条 公司董事的薪酬（津贴）方案由股东会审议决定，并予以披露。在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其报酬时，该董事应当回避。

第七条 公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会作出说明，并予以充分披露。

第八条 公司人力资源部、财务部等相关部门配合薪酬与考核委员会，负责薪酬（津贴）方案的具体实施、数据核算、薪酬（津贴）发放及相关档案管理等工作。

第三章 薪酬（津贴）构成与标准

第九条 根据董事、高级管理人员的工作性质，及其所承担的责任、风险、压力等，确定如下薪酬标准：

（一）独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，津贴数额由公司股东会审议决定；

（二）外部非独立董事：公司向外部非独立董事实行津贴制度，津贴数额由公司股东会审议决定；

（三）内部非独立董事：在公司担任高级管理人员或其他职务的非独立董事，除董事津贴以外另按其在公司担任的具体职务领取相应薪酬，其年度薪酬主要由津贴、基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励（如有）四部分组成。薪酬按照其所任职务对应的公司薪酬管理制度、考核和激励方案（如有）执行；

（四）高级管理人员：实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩。高级管理人员的年度薪酬主要由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励（如有）三部分组成。

其中，基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月度发放；绩效薪酬主要根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。

第十条 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事、高级管理人员进行激励，激励的主要原则基于相应岗位职责的履行程度，年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。相关事项按照有关法律、法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

第十一条 内部非独立董事和高级管理人员的绩效薪酬占比原则上不低于其基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

第十二条 绩效薪酬和中长期激励收入是与公司经营业绩、个人工作绩效挂钩的浮动报酬，其确定和支付以绩效评价和中长期激励方案中规定的考核标准为重要依据。绩效评价应依据经审计的财务数据、公司战略目标完成情况、个人分管工作任务达成情况等开展，充分体现“求真务实、拼搏进取”的企业精神。

第十三条 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。

第十四条 公司为内部非独立董事、高级管理人员依法缴纳社会保险、住房公积金等法定福利，具体标准按照国家及公司相关规定执行。

第四章 薪酬（津贴）标准与发放

第十五条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬管理制度执行。董事津贴按月发放。

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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十六条 董事、高级管理人员的薪酬（津贴）标准均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定代扣代缴下列项目，剩余部分发放给个人：

（一）个人所得税；

（二）各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；

(三) 国家或公司规定的其他应由个人承担的款项。

第十七条 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薪酬并予以发放；任期未满无正当理由辞职的，不按当年实际在职期间全额计算绩效薪酬。

第五章 薪酬（津贴）调整

第十八条 薪酬（津贴）体系应服务于公司经营战略，并随着公司经营状况、行业发展、外部环境的变化作相应调整，以适应公司持续发展需要。

第十九条 董事、高级管理人员的薪酬（津贴）调整依据包括：

(一) 同行业薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或公开薪酬数据，结合医药行业发展趋势，作为薪酬调整的参考依据；

(二) 公司经营状况：根据经审计的公司盈利情况、战略目标达成情况调整薪酬水平；

(三) 公司发展战略或组织结构调整：因业务布局优化、组织架构变革导致岗位职责发生重大变化的，相应调整薪酬；

(四) 个人岗位调整或职务任免：因岗位变动、职务升降导致职责权限发生变化的，按新岗位薪酬标准执行。

第二十条 当上述调整依据发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订建议，提交董事会或股东会审议通过后实施调整，公司应同步披露调整的依据及原因。

第二十一条 公司董事、高级管理人员违反法定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，公司将根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第六章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，依照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度的任何条款如与届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》相冲突，以届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十四条 本制度经公司股东会审议批准之日起生效实施，修改亦同。

珠海润都制药股份有限公司

2026年2月7日