

华东医药股份有限公司
关于董事、高级管理人员2025年度薪酬结果及2026年度薪酬
方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

华东医药股份有限公司（以下简称“本公司”或“公司”）于2026年04月22日召开第十一届董事会第六次会议，审议通过了《关于高级管理人员2025年度薪酬结果及2026年度薪酬方案的议案》，董事吕梁与此议案利益相关，对此议案回避表决；审议了《关于董事2025年度薪酬结果及2026年度薪酬方案的议案》，因全体董事对《关于董事2025年度薪酬结果及2026年度薪酬方案的议案》回避表决，该议案将直接提交公司股东会审议。现将相关情况公告如下：

一、董事、高级管理人员 2025 年度薪酬结果

根据公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，以及公司高级管理人员绩效评价情况，2025 年公司董事、高级管理人员任期内的薪酬情况如下：

姓名	性别	年龄	职务	任职状态	从公司获得的税前报酬总额
吕梁	男	51	董事长、总经理	现任	280.40
亢伟	女	57	董事	现任	3.00
朱飞鹏	男	59	董事	现任	3.00
王旸	男	50	董事	现任	3.00
钱宇辰	男	37	董事	现任	1.39
董嘉波	男	56	董事	现任	1.39

朱亮	男	48	董事	现任	69.70
黄简	女	57	独立董事	现任	10.00
王如伟	男	58	独立董事	现任	10.00
薛丽香	女	53	独立董事	现任	4.63
魏淑珍	女	57	独立董事	现任	4.63
叶波	男	37	董事	离任	1.62
高向东	女	62	独立董事	离任	5.40
吴晖	男	56	副总经理	现任	153.90
朱励	女	50	副总经理	现任	153.90
张建飞	男	50	副总经理	现任	163.90
张中兴	男	43	副总经理	现任	131.00
陈波	男	53	董事会秘书	现任	143.80
邱仁波	男	43	财务负责人	现任	143.80
合计	--	--	--	--	1,288.46

注：以上报酬总额包括公司按法定部分为个人缴纳的社保等各项保险费用和公积金。

公司已在《2025年年度报告》中披露了董事和高级管理人员在报告期内的薪酬情况、薪酬确定依据、考核依据和完成情况等，具体内容请见公司《2025年年度报告》“第四节 公司治理、环境和社会”中的相关内容。

二、公司对董事、高级管理人员薪酬考核管理办法的制定原则、核心内容及2026年度薪酬方案

（一）公司董事薪酬方案

公司董事2026年度薪酬方案将严格按照公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的规定执行，主要内容如下：

1、非独立董事

（1）在公司担任管理职务或分管业务的非独立董事，按其所分管的业务或担任的职务对应的公司薪酬管理制度、考核和激励方案等

领取相应的薪酬。如董事长实际承担企业全面经营管理职责，则按总经理的考核方式领取绩效薪酬。

参照《上市公司治理准则（2025年10月修订）》第五十九条的要求，公司新增规定：若公司2026年及以后年度较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损扩大，在公司担任管理职务或分管业务的非独立董事平均绩效薪酬应相应下降；若未下降，公司将在年度报告中披露原因。

（2）不在公司担任管理职务或分管业务的非独立董事，在公司领取非独立董事津贴3万元/年（税前）。

2、独立董事

公司独立董事在公司领取独立董事津贴10万元/年（税前）。

（二）高级管理人员薪酬方案

公司以往年度高级管理人员考核及年度薪酬发放、会计处理，总体符合监管机构和公司内部管理制度对公司治理和高级管理人员薪酬管理的各项规定及要求，现按照《上市公司治理准则（2025年10月修订）》的相关规定，为进一步完善公司高级管理人员团队的业绩评价标准，建立权责对等、风险共担、价值共享的考核激励体系，引导其聚焦战略、创造价值，充分调动积极性与创造性，保障战略规划目标的顺利实现，公司修改完善了《高级管理人员年度业绩考核管理办法》，该管理办法规定了高级管理人员2026年度薪酬考核方案遵循以下原则与合规要求：

1、高级管理人员的薪酬与市场发展相适应，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。

2、依据《上市公司治理准则》的相关要求，对高级管理人员的薪酬结构、绩效考核、薪酬发放、止付追索等内容进行了明确规定。

3、高级管理人员的薪酬既体现市场化原则，充分调动其主动性、积极性，同时也明确了薪资与业绩挂钩的要求。公司高级管理人员的薪酬结构由基本薪酬、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%。

4、进一步明确业绩考核的刚性要求，绩效薪酬包含公司绩效薪酬与个人绩效薪酬两部分，根据公司年度经营指标完成情况及个人年度绩效评价结果综合核定，公司高级管理人员年度绩效薪酬以公司上一年度经营目标为核算基础。若公司完成年度经营指标的 90%，方可计发公司绩效薪酬；若公司年度经营指标完成率未达到 90%，则高管团队公司绩效薪酬部分不予发放（个人绩效薪酬仍依据实际工作绩效考核结果计发）。

5、高级管理人员 2026 年的绩效薪酬按照公司与其签订的绩效考核书执行。为进一步规范考核管理和薪资发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展，年度绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，中长期激励实行递延支付，支付周期自每个考核年度递延不少于三年。

6、进一步明确止付追索的要求，若在绩效薪酬和中长期激励收入发放后，发现考核期内存在财务数据不实（包括因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的情形）、重大违规经营行为，或发现相关高级管理人员在任期内存在重大管理失职、风险隐患并造成损失等情形，公司有权重新考核，并视情节严重程度，停止支付未支付的部分，对相关行为发生期间已经支付的部分予以全额或部分追回，并依法依规追究相关责任。

7、若公司本年度较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬应相应下降；若未下降，公司将在年度报告中披露原因。

三、其他说明

1、在公司担任管理职务或分管业务的非独立董事的绩效薪酬按照公司与其签订的绩效考核书执行。其中，年度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。

2、上述薪酬（津贴）为税前金额，其所涉及的个人应缴纳的有关税费统一由公司代扣代缴。

3、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，按照实际任期和履职考核情况计算薪酬或津贴并予以发放。

4、上述方案中未尽事宜，按照国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

四、备查文件

- 1、第十一届董事会第六次会议决议；
- 2、第十一届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第一次会议决议。

特此公告。

华东医药股份有限公司董事会

2026 年 04 月 24 日