

深圳信立泰药业股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为推进公司建立与现代企业制度相适应的收入分配制度，进一步建立与完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，吸引优秀的管理人才，有效地调动公司高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，将经营者利益与企业长期利益结合起来，促进企业健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定，制定本制度。

第二条 本制度所称高管人员指下列人员：

- （一）公司总经理；
- （二）公司副总经理；
- （三）公司财务负责人；
- （四）董事会秘书；
- （五）总经理提名董事会通过的其他高管人员。

第三条 公司高管人员的分配与考核以企业经济效益及工作目标为出发点，根据公司年度经营计划和高管人员分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定高管人员的年度薪酬水平。

第四条 公司高管人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩，与公司可持续发展相协调的原则；

（三）薪酬与公司长远利益相结合的原则，确保主营业务持续增长，防止短期行为，促进公司的长期稳定发展；

（四）薪酬标准以公开、公正、透明为原则，参照目前的实际收入水平确定，既要有利于强化激励与约束，又要符合企业的实际情况；

（五）薪酬收入坚持“有奖有罚，奖罚对等”的原则；

（六）坚持效率优先，兼顾公平，促进公司高级管理人员与员工之间的利益关系和谐。

第五条 本制度所指的年度薪酬是指公司高管人员缴纳个人所得税前获得的收入。

第二章 管理机构

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会是对高管人员进行考核并初步确定薪酬的管理机构。

第七条 薪酬与考核委员会的工作内容、职责、权限依据《董事会薪酬与考核委员会议事规则》。

第三章 薪酬的构成

第八条 高管人员的薪酬根据公司实际情况，结合市场薪资水平确定，由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励和保险福利组成，具体金额由董事会确定。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百分之五十。

（一）基本薪酬

基本薪酬是年度的基本报酬，按公司年薪制员工薪酬发放相关制度按月发放。主要考虑职位价值、责任、能力、市场薪资行情等。

（二）绩效薪酬

绩效薪酬是根据公司完成利润目标的情况及高管人员完成工作目标的情况，进行综合考核获得的薪酬。

绩效薪酬主要考虑公司的经济效益以及高管人员围绕公司经营完成自己工作目标的效率和质量，与年度经营业绩考核结果挂钩。

绩效薪酬考核的指标包括如下两个方面：

（1）主营业务增长情况；

（2）分管工作任务的完成情况。

（三）保险福利：根据国家和公司的有关规定执行。

（四）中长期激励：条件成熟时，公司可依照法定程序探索实施股权激励计划等长效激励机制，对企业发展过程中做出持续性重要贡献的高级管理人员给予长期回报和奖励。

以上薪酬均为税前薪酬。

第九条 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。

第四章 考核与实施程序

第十条 经营年度开始前，高管人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标。薪酬与考核委员会下设的工作组会同相关职能部门，根据公司的总体经营目标及各高管人员所分管的工作提出高管人员的目标责任书，由薪酬与考核委员会审核确认。目标责任书应对高管人员的工作计划与目标中各项内容的权重、年度绩效考核标准及薪酬计划方案予以确认。经营年度结束后，薪酬与考核委员会根据《董事会薪酬与考核委员会工作细则》对高级管理人员实施考核程序，并在考核完成后，提出高管人员的绩效报酬数额和奖励方式，表决通过后报公司董事会审议批准。

财务部和人力资源部等相关部门在数据提供和岗位职责确定等方面应

大力配合薪酬与考核委员会的工作。

第十一条 在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会可以调整高管人员的考核标准。

第十二条 薪酬与考核委员会完成高管人员的薪酬考核工作后，将考核结果通知考核对象。高管人员在收到通知后如有异议，可在收到通知后一周内向董事会提出申诉，由董事会作出处理。

第五章 薪酬发放

第十三条 基本年薪按公司年薪制员工薪酬发放相关制度按月发放。年度绩效考核薪酬由公司根据薪酬与考核委员会综合考核评价结果，于年度结束后基于审慎的原则进行提前核算预发，年报审计后可根据董事会审议结果进行调整。发放时任职不满一年的，按其任职时间的长短（每年按 12 个月计算，不足 1 个月的按 1 个月计）计算其应得的薪酬金额。

第六章 薪酬调整

第十四条 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。

第十五条 公司高管的薪酬调整依据为：

- 1、同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；
- 2、通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；
- 3、公司盈利状况；

4、组织结构调整。

第十六条 董事会薪酬与考核委员会可以临时性的就专门事项设立专项奖励或惩罚计划，经董事会审议通过后实施，作为对在公司任职的高级管理人员的薪酬的补充。

第七章 约束机制

第十七条 高管人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则不予以发放年度绩效薪酬：

- 1、严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，受到公开谴责或责令整改；
- 2、违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门的审查；
- 3、受到公司严重警告或者行政记大过及以上处分；
- 4、违反决策程序，有重大经营决策失误造成严重后果的；
- 5、公司发生重大安全事故，严重污染环境的；
- 6、高管人员由于个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- 7、公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十八条 高管人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第十九条 对高级管理人员进行责任追究。对因工作不力、决策失误造成企业资产重大损失或完不成经营管理目标任务的，公司应视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或撤销解聘职务等处罚。

第二十条 对高级管理人员进行离任审计。在离任审计中，如发现在任期内的经营业绩不实，薪酬与绩效管理委员会对相关人员的年薪进行调整，限期退回超出应得部分的收入，并追究法律责任。高级管理人员在任期未满

无正当理由辞职的，不按当年实际在职期间计算其绩效年薪。

第二十一条 其他规定

（一）因工作需要岗位发生变动的，离任与接任者以任免通知确定的时间为准，按月计算当年薪酬，不足一个月的按一个月的标准计发。

（二）属于兼职人员的，按照最高职务计算薪酬，同时考虑兼任职务薪酬。

（三）高级管理人员的个人所得税按照税法规定由财务部代扣代缴。

（四）公司高级管理人员薪酬在当年成本和以前年度结余的职工薪酬中列支，薪酬总额纳入工资总额管理。

第八章 考核结果的运用

第二十二条 年度绩效考核的结果与任命、续聘挂钩，董事会可依据考核结果对高管层进行相应调整。

第九章 监督与管理

第二十三条 董事会依据中介机构报告和董事会审计委员会审计情况对高管人员进行年度经营业绩考核，如出现财务数据不实、有虚假情况或高管层有重要决策失误等情况，董事会将视情节轻重予以处理。

第二十四条 高管人员除按本制度领取薪酬外，可按公司规定领取节日补贴、通讯费补助、出差补助等正常员工福利，其他货币性收入须报董事会审批后执行。

第二十五条 如遇中介机构审计报告对前期会计报表进行调整，则高管人员的年度绩效薪资也作出相应调整，并在决定调整的当年结清调整额。

第二十六条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，可由薪酬与考核委员会提议变更激励约束条件甚至终止该制度，并报董事会批准，可能的变化包括：

- （一）市场环境发生不可预测的重大变化，严重影响公司经营；
- （二）因不可抗力对公司经营活动产生重大影响；
- （三）国家政策重大变化影响年薪方案实施的基础；
- （四）其他薪酬与考核委员会认为的重大变化。

第十章 附则

第二十七条 本制度经公司董事会审议通过后生效，修改亦同。

第二十八条 本制度未尽事宜或有关规定与法律法规、规范性文件、交易所相关业务规则以及《公司章程》不一致的，按相关法律法规、规范性文件、交易所相关业务规则以及《公司章程》的规定执行。

第二十九条 本制度由公司董事会负责制定、解释和修改。

深圳信立泰药业股份有限公司

董事会

二〇二五年十二月九日