

亚宝药业集团股份有限公司

2026年高级管理人员薪酬方案

第一条 依据《上市公司治理准则》《公司章程》《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，参照行业、地区薪酬水平并结合公司经营发展等实际情况制定本方案。

第二条 本方案适用于公司高级管理人员，具体包括以下人员：

总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及其他《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司高级管理人员本年度薪酬结构由基本年薪、绩效年薪和员工福利组成。

第四条 公司高级管理人员基本年薪标准，根据上一年度公司薪酬水平、参考行业上市公司高管薪酬水平及公司2026年度经营管理工作规划综合评估确定。

（一）总经理2026年基本年薪标准维持上年度标准；

（二）其他高级管理人员2026年度基本年薪标准根据工作性质、任务，以及所承担的责任、风险和履职情况等因素确定，其基本年薪标准=总经理基本年薪标准*本人基本年薪系数，其中基本年薪系数范围为40%~90%。

基本年薪系数包含岗位职级系数、管理贡献系数两个维度，即基本年薪系数=岗位职级系数+管理贡献系数。

1、岗位职级系数

常务副总经理岗位职级系数为35%、副总经理岗位职级系数为30%、财务总监等其他高管岗位职级系数为25%。

2、管理贡献系数

根据公司业务中心管理规模、业绩贡献，按照分管、兼任负责人区分设置管理贡献系数。分管系指高级管理人员职责领域、管理范围涵盖相关职能部门、业务单元，但高管本人不直接兼任职能部门或业务单元的负责人职务；兼管系指高管本人直接兼任分管领域职能部门或业务单元的负责人职务，全面履行岗位职责、承接业绩目标责任。

业务单元	分管管理贡献系数	兼管管理贡献系数	备注
儿童药营销中心	20%	40%	分管/兼管业务中心/职能部门最多不超过2个；一个中心/职能部门若有多名高管兼职任职，则根据实际履职情况，明确区分为分管1人、兼管1人。 相比其他一级职能部门，证券法务部、投资拓展部，管理贡献系数增加5%。
成人药营销中心	15%	30%	
研发中心	12%	24%	
生产中心	10%	20%	
原料药中心	8%	16%	
总部职能部门	8%	16%	

第五条 公司高级管理人员绩效年薪标准以公司业绩为重要依据及承担年度重点工作、承担的责任、风险和履职情况等因素综合确定。

(一) 总经理的绩效年薪标准按公司上年度经审计的净利润的0.7%核定。

(二) 其他高级管理人员绩效年薪标准与总经理绩效年薪标准挂钩确定，其绩效年薪标准=总经理绩效年薪标准*本人绩效年薪系数，其中绩效年薪系数范围为20%~90%。

其他高级管理人员绩效年薪系数包含职级绩效年薪系数、岗位绩效年薪系数两个维度，即绩效年薪系数=职级绩效年薪系数+岗位绩效年薪系数。

1、职级绩效年薪系数

与岗位的职级直接挂钩，常务副总经理职级绩效年薪系数为30%、副总经理职级绩效年薪系数为25%、财务总监等其他高级管理人员职级绩效年薪系数为20%。

2、岗位绩效年薪系数

担任不同岗位赋予不同的岗位绩效年薪系数，若兼任多岗位，则按照不同岗位核定多岗位系数、匹配多岗位考核结果对应的绩效系数，加权汇总核算绩效系数。

业务单元	分管岗位绩效年薪系数	兼管岗位绩效年薪系数	备注
儿童药营销中心	17%	42.5%	1、分管/兼任业务中心/职能部门最多不超过2个；一个中心/职能部门若有多名高管兼职任职，根据履职实际情况，则明确区分为分管1人、兼管1人。 2、不同业务单元/职能部门，绩效系数有所差异。
成人药营销中心	15%	37.5%	
研发中心	12%	30.0%	
生产中心	12%	30.0%	
原料药中心	10%	25.0%	
投资拓展部	10%	25.0%	
其他职能部门	7%	17.5%	

第六条 公司高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以公司业绩及个人绩效评价为重要依据。即：绩效年薪=绩效年薪标准*公司业绩系数*个人绩效系数

(一) 公司业绩系数：与公司综合业绩考核指标挂钩（其中：销售收入增长率占权重50%，净利润目标增长率占权重50%进行加权计算，销售收入增长率、净利润增长率均指相较于上一年度实际经审计财务数据的同比增长率），公司业绩系数范围为0.5~2.0。

公司业绩增长率	业绩系数
≥30%	2.0
[25%, 30%)	1.8
[20%, 25%)	1.6
[15%, 20%)	1.4
[10%, 15%)	1.2
[0, 10%)	1.0
[-10%, 0)	0.8
[-20%, -10%)	0.6
<-20%	0.5

注：本表业绩增长率区间采用左闭右开规则定义，即区间包含下限、不包含上限；如：增长率10%对应业绩系数1.2，增长率-10%对应业绩系数0.8。

(二) 个人绩效系数：总经理个人绩效系数为 1，其他高级管理人员绩效系数与个人负责业务板块绩效考核结果挂钩：

表1：兼管/分管各中心季度/年度绩效考评结果应用规则

绩效等级	A+级 (卓越)	A级 (优秀)	B级 (良好)	C级 (基本合格)	D级 (不合格)
绩效得分	≥100	(100,90)	(90,80)	(80,60)	<60
绩效系数	按得分占百分比线性计算(上限1.3)				0

表2：兼管/分管各职能部门负责人季度/年度绩效考评结果应用规则

绩效等级	A+级 (卓越)	A级 (优秀)	B级 (良好)	C级 (基本合格)	D级 (不合格)
绩效得分	≥100	(100,90)	(90,80)	(80,60)	<60
绩效系数	按得分占百分比线性 计算(上限1.2)	1	0.9	按得分占百分 比线性计算	0

其他高级管理人员年度绩效总额中季度绩效考核结果占30%、年度绩效考核结果占70%。

第七条 高级管理人员享受本年度公司规定的职工福利。

第八条 公司高级管理人员薪酬发放及管理严格按《董事、高级管理人员薪酬管理制度》规定执行。

第九条 本方案经公司董事会审议通过后生效，修改亦同，如果本方案与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第十条 本方案由公司董事会负责解释。

第十一条 公司原《高级管理人员年度薪酬实施办法》废止。