

合肥立方制药股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善合肥立方制药股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动高级管理人员的积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定，制定本制度。

第二条 本制度所称高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等公司章程认定的高级管理人员。

公司高级管理人员兼任公司董事的，按照其所担任的管理职务领取薪酬，不再单独领取董事津贴。

第三条 公司高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，收入水平与公司规模、经营业绩及个人业绩相匹配，同时与市场薪酬水平相适应；

（二）责、权、利统一原则，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，薪酬与公司持续健康发展相协调；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司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。高级管理人员薪酬方案由董事会审议批准，向股东会说明，并予以披露。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定高级管理人员的考核标准并进行考核。在董事会或者薪酬与考核委员会对高级管理人员个人进行评价或者讨论其报酬时，该兼任董事的高级管理人员应当回避。

第六条 公司人力资源部、财务部及证券部等相关部门配合薪酬与考核委员会具体组织实施本制度，并完成相应信息披露工作。

第三章 薪酬标准及发放

第七条 公司高级管理人员实施年薪制，其薪酬由基本薪酬、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百分之五十。

（一）基本薪酬

基本薪酬是年度的基本报酬，根据公司内部薪酬制度确定年薪标准后按月发放。基本薪酬水平的确定主要考虑高级管理人员的教育背景、从业经验、工作年限、工作岗位、工作性质、工作内容及所承担的责任、风险、市场薪资行情等。

（二）绩效薪酬

绩效薪酬是根据公司业绩达成情况、高级管理人员个人履职和工作目标达成情况，进行综合绩效评价获得的薪酬。

（三）中长期激励

公司根据经营情况和市场变化，可以针对高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划以及其他中长期激励或奖励等，具体方案根据相关法律法规等另行规定。

（四）奖励

对年度业绩突出或明显高负荷、高压等情况下的高级管理人员可给予单项奖励，奖励标准经董事长批准后执行。

第八条 公司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。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第九条 高级管理人员每年薪酬的具体数额由董事会薪酬与考核委员会根据本制度及公司业绩达成情况、个人业绩达成情况进行年度考核确定，并在公司年报中披露。

第十条 公司高级管理人员岗位发生变动或离任的，按其实际任职时间和履职考核情况发放薪酬。

第十一条 公司高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以止付、追索绩效薪酬：

- (一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二) 因重大违法违规行为被证券监管机构予以行政处罚或被纪检监察部门给予党纪政务处分的；
- (三) 未勤勉尽责导致公司遭受重大经济或声誉损失等严重损害公司利益的；
- (四) 因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；
- (五) 法律法规规定的，或公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十二条 公司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以绩效评价为重要依据。

公司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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

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，高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。公司亏损时，应当在高级管理人员薪酬审议各环节特别说明薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十四条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对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。

第四章 薪酬调整

第十五条 公司高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略实现服务，可随着公司发展情况和外部经营情况变化而作相应的调整。

第十六条 公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪资变动水平。定期收集分析市场薪资报告或同行业公开的薪资数据，作为公司薪酬调整的参考依据；
- (二) 通胀水平。参考通胀水平，以使薪资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) 公司盈利状况;
- (四) 组织结构调整或个人岗位变动。

第五章 附则

第十七条 本制度未尽事宜或有关规定与相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》不一致的，按相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释，经董事会审议通过后生效，对本制度的修订亦经公司董事会审议通过后生效。公司原《高级管理人员薪酬管理方案》同时废止。

合肥立方制药股份有限公司

2026年4月