

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告全部或任何部分內容而產生或因倚賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



**丽珠医药**  
**LIVZON**

**麗珠醫藥集團股份有限公司**  
**LIVZON PHARMACEUTICAL GROUP INC.\***

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：1513)

## 海外監管公告

本公告乃根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第 13.10B 條而刊發。

茲載列麗珠醫藥集團股份有限公司於深圳證券交易所網站刊發之《麗珠醫藥集團股份有限公司高級管理人員薪酬管理制度》，僅供參閱。

承董事會命  
**麗珠醫藥集團股份有限公司**  
**Livzon Pharmaceutical Group Inc.\***  
公司秘書  
**劉寧**

中國，珠海  
二零二六年三月二十四日

於本公告日期，本公司的執行董事為唐陽剛先生(副董事長)；本公司的非執行董事為朱保國先生(董事長)、林楠棋先生及邱慶豐先生；本公司的職工董事為冉永梅女士；而本公司的獨立非執行董事為白華先生、羅會遠先生、崔麗婕女士及王智瑤女士。

\*僅供識別



# 丽珠医药集团股份有限公司

## 高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善丽珠医药集团股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员（以下简称“高管”）的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动高管的积极性、主动性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展及确保公司发展战略目标的实现，公司根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、行政法规、规范性文件及《丽珠医药集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度所称高管是指公司总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司高管薪酬制度遵循以下原则：

- （一）薪酬与公司长远发展和股东利益相结合；
- （二）薪酬与按劳分配与责、权、利相结合；
- （三）薪酬与保障公司长期稳定发展相结合；
- （四）薪酬与市场价值规律相符；
- （五）公开、公正、透明的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责提出高管的薪酬方案，并由董事会负责审议确定。前述薪酬方案均需包含薪酬结构、薪酬标准、考核标准和发放方式等内容。

董事会薪酬与考核委员会负责对公司薪酬、绩效有关制度的执行情况进行监督。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责与权限由《董事会薪酬与考核委员会职权范围》确定。

**第六条** 公司人力资源部门、财务部门等相关部门配合董事会薪酬与考核委员进行公司薪酬方案的具体实施。

### **第三章 薪酬标准、结构**

**第七条** 公司高管的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）等组成，其中基本薪酬是年度的基本报酬，根据个人岗位价值高低、承担责任大小等因素，参考行业薪酬水平确定；绩效薪酬系根据公司经营业绩和岗位工作考核结果发放的浮动报酬，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，具体由公司薪酬与考核委员会考核确定。

**第八条** 中长期激励收入是对公司高管中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，按照公司具体制定的中长期激励方案执行。

**第九条** 公司可以根据经营发展需要就重大事项设置专项奖励，且专项奖励适用对象包括高级管理人员的，相应奖励方案经董事会薪酬与考核委员会审查批准后执行。

### **第四章 薪酬发放**

**第十条** 公司高管人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬由公司薪酬管理相关部门按月度、季度或年度参照年初制定的董事高管薪酬绩效考核标准进行绩效评价后确定并发放。董事会薪酬与考核委员会依据经审计的财务数据开展年度绩效评价，最终确定年度绩效薪酬，并对已发绩效薪酬进行多退少补。其中一定比例的绩效薪酬在经审计的年度财务报告披露和绩效评价后支付。

**第十一条** 高管的薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目包括但不限于以下内容：

（一）代扣代缴个人所得税；

(二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；

(三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十二条** 公司高管因换届、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绩效薪酬并予以发放。

**第十三条** 公司高管在任职期间，发生下列任一情形，公司可以不予发放或扣减部分薪酬：

- 1、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- 3、经营决策失误导致公司遭受重大损失的；
- 4、公司认定违反曾向监管机构或资本场所做出在有效期内的承诺的；
- 5、公司认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十四条** 公司可以根据实际情况针对高管绩效薪酬采取递延支付机制。

## 第五章 薪酬调整

**第十五条** 公司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，调整依据为：

- (一) 同行业薪酬水平；
- (二) 所在地区薪酬水平；
- (三) 通货膨胀水平；
- (四) 公司业绩达成情况；
- (五) 组织结构调整、岗位调整或职责变化。

当上述因素发生重大变化时，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方案，提交董事会审议并做出相应调整。

**第十六条** 公司高管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,公司应当根据情节轻重减少、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。

## **第六章 附则**

**第十七条** 本制度未尽事宜,按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行;本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时,本制度相关条款将相应修订。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责制定与解释。本制度经董事会审议批准后生效,修改时亦同。