

---

康龙化成（北京）新药技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

---

中国 北京

2026年3月

# 康龙化成（北京）新药技术股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范康龙化成(北京)新药技术股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员激励与约束机制,充分调动董事、高级管理人员的工作积极性,促进公司持续、稳定、健康发展,根据《中华人民共和国公司法》《公司章程》《上市公司治理准则》等有关规定,制定本制度。

**第二条** 本制度适用范围包括公司的董事、高级管理人员。董事是指本制度执行期间公司董事会的全部成员,包括执行董事、职工代表董事、非执行董事、独立非执行董事。高级管理人员包括经理、副经理、财务负责人、董事会秘书(同于《公司章程》中规定的高级管理人员范围)。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则:

- (一) 与公司长远发展和股东利益相结合,保障公司长期稳定发展的原则;
- (二) 总体薪酬水平兼顾内外部公平,并与公司效益相适应的原则;
- (三) 体现责、权、利相统一的原则,薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符;
- (四) 体现激励与约束相结合的原则,薪酬发放与业绩考核挂钩并保持同向变动。

### 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事、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。董事薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出,由股东会决定,并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价(履职评价)或者讨论其报酬时,该董事应当回避。所有董事均需按本制度及相关规则进行履职评价,但对于非基于董事身份获得本制度所述薪酬的董事而言,在其履职评价时无需考虑绩效相关的考核或评价。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第五条** 公司人力资源部协助公司董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并具体实施。

### **第三章 薪酬标准及发放**

**第六条** 公司董事和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。

**第七条** 执行董事和职工代表董事薪酬。执行董事和职工代表董事薪酬按照其在公司所担任的除董事外的其他岗位或职位的薪酬标准发放，不再按董事职位另行发放薪酬。

**第八条** 非执行董事薪酬。非执行董事不在公司领取薪酬。

**第九条** 独立非执行董事津贴。独立非执行董事的津贴，结合公司实际及可比上市公司独立非执行董事津贴情况确定或调整，经董事会审议后，提交股东会决定。独立非执行董事津贴按月发放。

**第十条** 高级管理人员薪酬。高级管理人员的薪酬由基本薪酬、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。

基本薪酬主要根据公司薪酬体系，结合其岗位价值、承担责任和该任职人员的能力等综合要素确定，基本薪酬按月发放；绩效薪酬主要根据公司经营业绩经年度考核确定，按年度发放。

**第十一条** 公司董事、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。公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十二条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

**第十三条** 公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审

议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**第十四条** 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任或者因工作需要发生职务、岗位变动的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

**第十五条** 公司董事和高级管理人员如因违反法律、行政法规、公司章程的规定或因损害公司利益等原因引咎辞职、被解除职务的，或在任职期间违反公司章程的规定或者违反其与公司签订的聘任合同或劳动合同的约定擅自离职的，其绩效薪酬不予发放。

**第十六条** 本制度中所涉及的董事、高级管理人员薪酬，均指含税薪酬。发放时其个税由公司代扣代缴。

**第十七条** 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事及高级管理人员进行激励，相关事项按照有关法律、法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

#### **第四章 薪酬止付追索**

**第十八条** 若公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、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。

**第十九条** 公司董事、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。

#### **第五章 薪酬的调整**

**第二十条** 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。

**第二十一条** 根据公司经营发展情况，薪酬可以作相应的调整，调整的依据是：

(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) 公司实际经营状况;
- (五) 公司组织结构调整、职位、职责变化;
- (六) 董事会薪酬与考核委员会认为的其他重大变化。

## **第六章 附则**

**第二十二条** 本制度未尽事宜，按有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》执行；本制度如与有关法律、法规、规章、规范性文件或《公司章程》相冲突，按届时有效的法律、法规、规章、规范性文件或《公司章程》执行。

**第二十三条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十四条** 本制度由董事会薪酬与考核委员会拟订，经董事会审议同意，并提交股东会审议通过后施行，修改时亦同。

(以下无正文)