

常州千红生化制药股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度

(2011年07月29日，公司2011年第一次临时股东大会会议通过；2015年5月15日，2014年年度股东大会第一次修订；2018年8月21日，2017年第一次临时股东大会第二次修订；2026年5月14日，2025年度股东会第三次修订。)

第一章 总 则

第一条 为建立与现代企业管理制度相适应的收入分配制度，吸引优秀的管理人才，建立和完善经营者的激励与约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事和高级管理人员的积极性、主动性和创造性，提高企业经营管理水平，将经营者的利益与企业的长期利益结合起来，促进企业健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，公司董事会特制定《董事和高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度》(以下简称“本制度”)。

第二条 适用本制度的人员包括：

1. 董事：公司独立董事、非独立董事（含职工代表董事）；
2. 高级管理人员：公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员；
3. 经公司董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪考委”)批准，公司可将其他人员纳入本制度的绩效考核范围，视同高级管理人员进行考核和奖惩。

第三条 专职董事、兼任公司经营管理机构管理职务的董事以及高级管理人员（前述人员以下统称“相关管理人员”）的薪酬均应根据公司年度经营管理规划、分管条线的重点工作目标以及个人绩效考核目标，进行综合考核，根据考核结果和企业当年经营利润完成情况确定薪酬。

外单位派驻的董事不在公司领取薪酬；独立董事根据股东会批准的独立董事工作津贴标准领取工作津贴。

第四条 公司相关管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

1. 按劳分配与责、权、利相结合的原则；
2. 收入水平与公司效益及工作目标相挂钩的原则；
3. 薪酬与公司长远利益相结合的原则；
4. 薪酬标准公开、公正、透明的原则；
5. 奖罚对等、激励与约束并重的原则。

第二章 管理机构

第五条 薪考委是负责实施相关管理人员薪酬和绩效考核的管理机构，具体职权如下：

1. 根据相关管理人员岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平制定薪酬政策或方案；薪酬政策或方案主要包括但不限于绩效评价标准、程序及主要评价体系，奖励和处罚的方案和制度等；

2. 负责组织审查公司相关管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；

3. 负责对公司薪酬管理制度执行情况进行监督。

第六条 薪考委应当制定薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。董事和高级管理人员的薪酬方案由股东会审议批准并予以披露，在董事会或者薪考委对董事和高级管理人员个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事和高级管理人员应当回避。

第七条 公司董事会办公室、行政人事部等相关部门配合公司薪考委具体组织实施本制度，并完成相应的信息披露工作。

第三章 薪酬构成、标准及发放

第八条 独立董事以固定津贴形式领取薪酬，津贴标准经股东会审议通过，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事因出席公司董事会、股东会以及按照《公司章程》行使职权时所需的合理费用由公司承担。独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

非独立董事和高级管理人员根据其所在公司所担任的管理职务及与公司签订的聘用合同为基础，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平，按公司年度绩效考核制度及业绩指标达成情况领取薪酬。

第九条 公司相关管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬和绩效薪酬总额的百分之五十。同时，相关管理人员的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。

第十条 公司相关管理人员的基本薪酬参考行业及市场同类薪酬标准，结合公司总体的薪酬实际水平，考虑职位、责任、能力等因素确定，基本薪酬区间为0.8万元/月至5万元/月（含税），每年按照十二个月发放。

公司相关管理人员的绩效薪酬包括月度绩效薪酬、季度/阶段绩效薪酬和年度绩效薪酬。其绩效薪酬主要与公司经营业绩、发展状况相挂钩，并结合重点项目、重大工作的完成情况，以及相关管理人员分管工作的业绩与成果，由薪考委考核审评并提出方案，经董事会审议，报股东会批准。

公司相关管理人员的中长期激励收入，是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对相关管理人员中长期对公司的经营工作作出特殊贡献的奖励，包括但不限于股权激励计划、员工持股计划以及其他中长期专项资金、激励或者奖励等。公司根据实际情况制定激励方案后执行。

第十一条 公司相关管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和发放应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定相关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发放，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，相关管理人员的平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十三条 公司相关管理人员发放薪酬时，按照国家有关税法要

求，由公司代扣代缴个人所得税。

第十四条 公司相关管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按照其实际任期和实际绩效计算津贴和薪酬并予以发放。

第四章 薪酬调整与止付追索

第十五条 公司董事和高级管理人员的薪酬体系应当为公司的发展战略服务，并随着公司的发展变化而作相应的调整。公司薪考委于当年的年度董事会之前提出董事和高级管理人员的薪酬调整方案，经董事会审议批准后执行。

公司相关管理人员的薪酬可以根据同行业薪酬增幅水平、通胀水平、公司盈利状况、个人业绩表现、公司发展战略或组织架构调整、个人岗位变动等为依据进行调整，原则上每次调整幅度控制在20%以内。

第十六条 公司应当结合行业水平、发展战略、岗位价值等因素合理确定相关管理人员和普通员工的薪酬分配比例，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，促进提高普通员工薪酬水平。

第十七条 公司相关管理人员任职期间，出现下列情形之一者，公司有权减少或者不予发放其当期及未发放的津贴、绩效薪酬及中长期激励收入，若当期绩效薪酬已发放的，亦应予以全额或者部分追回：

- 1、严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；
- 2、违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；

- 3、年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；
- 4、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适当人员的；
- 5、薪酬与考核委员会认为应止付追索的其他情形。

第十八条 因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对相关管理人员的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。

相关管理人员违反法律法规、公司章程等规定，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。

第十九条 相关管理人员如对薪考委的考核和评价有异议，可在收到通知后一周内向薪考委提出申诉，由薪考委作出处理；如对薪考委的处理结果仍不认可，可向董事会提出申诉，董事会作出的决定为最终决定。

第五章 附则

第二十条 年度绩效考核的期限自每年的01月01日起至12月31日止。

第二十一条 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，董事会应立即对本制度进行修订。在未作出修订前，按照新颁布的法律、法规、规范性文件执行。

第二十二条 本制度由公司董事会薪酬和考核委员会负责制订和解释。

第二十三条 本制度自股东会审议通过后生效。同时，本制度追溯适用至2026年1月1日生效。

常州千红生化制药股份有限公司

董 事 会

二〇二六年四月二十四日