



北京利德曼生化股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年六月

北京利德曼生化股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京利德曼生化股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立和完善科学有效的激励约束机制，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规及《北京利德曼生化股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）公司董事，包括独立董事、非独立董事；
- （二）公司高级管理人员，包括总裁、副总裁、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司工资总额决定机制：公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员、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。董事和高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事和高级管理人员薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则，体现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，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会设薪酬与考核委员会，负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，具体职责与权限按照《北京利德曼生化股份有限公司薪酬与考核委员会工作细则》执行。

第五条 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拟定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事的薪酬（津贴）方案，经董事会审议通过后，提交股东会批准，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或者讨论其报酬时，该董事应当回避。高级管理人员的薪酬方案，由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 人力资源部在薪酬与考核委员会指导下，协助薪酬与考核委员会开展董事和高级管理人员薪酬方案的前期准备工作，包括但不限于薪酬构成、考核标准、发放方式及调整方案，根据公司主要财务指标和经营目标完成情况，提供非独立董事及高级管理人员绩效考核中涉及指标的完成情况及有关测算依据等。

第三章 薪酬构成与标准

第七条 董事、高级管理人员的薪酬构成及具体标准如下：

（一）独立董事和外部董事（外部董事是指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事）：采取固定董事津贴，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。

（二）独立董事、外部董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

（三）内部董事：指在公司担任除董事外的其他职务的董事，按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，不再另行领取董事津贴。

（四）高级管理人员：在公司担任工作职务的非独立董事、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（如有）等组成。基本薪酬结合行业及地区薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬以绩效导向为核心，根据公司经营业绩、个人业绩综合评估。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。

高级管理人员的薪酬按照其在工作岗位和管理职务，结合业绩考核指标完成情况、公司的整体经营业绩及个人绩效考核情况进行综合评定，依据公司

薪酬管理相关制度与方案执行。

第八条 董事、高级管理人员因现场出席股东会、董事会、董事会专门委员会会议或其他按《中华人民共和国公司法》《公司章程》等相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 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 薪酬发放与止付追索

第十条 基本薪酬是年度的基本报酬，在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的基本薪酬发放根据其与公司签署的相关合同、公司的薪酬管理制度确定后按月发放。

第十一条 公司董事和高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织。绩效薪酬由董事会薪酬与考核委员会根据公司经营业绩考核结果与各项个人绩效考核结果综合确定具体金额。公司董事、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及各项考核结果开展。

第十二条 董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起计算。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税及代缴其他费用（如有）。

第十四条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任或离职的或自愿放弃领取津贴的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第十五条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应有所下降，如未相应下降，应当披露原因。

第十六条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十七条 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（如有），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（如有）进行全额或部分追回。

第五章 薪酬调整

第十八条 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。

第十九条 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）同行业或所在地区薪资水平；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）董事和高级管理人员个人职位、职责的变动以及履行岗位职责情况；

（六）公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

第二十条 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准，可以临时性为专门事项设立专项奖励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附则

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、《公司章程》的规定及具体的董事和高级管理人员薪酬与绩效考核方案执行；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。

第二十二条 本制度经董事会同意，提交股东会审议批准后生效，修改时亦同。本制度由公司董事会负责解释。

北京利德曼生化股份有限公司

二〇二六年六月