

绿康生化股份有限公司

2025 年高级管理人员薪酬方案

为保证绿康生化股份有限公司（以下简称“公司”或“绿康生化”）高级管理人员有效履行其相应职责和义务，建立责权利相适应的激励约束机制，合理确定公司高级管理人员的绩效评价标准、薪酬水平及支付方式，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、法规及《公司章程》的规定，同时参考公司 2024 年度的实际经营发展情况及行业薪酬水平，制定本公司 2025 年度高级管理人员薪酬方案。

一、适用对象：

- 1、公司总经理
- 2、公司副总经理、财务总监、董事会秘书

二、原则

- 1、坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- 2、坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- 3、上述人员的年度薪酬标准以尊重历史为原则，根据岗位责任大小和业绩优劣，合理拉开薪酬水平差距，体现强化激励和约束机制；
- 4、上述人员的薪酬应与公司长远发展及当年度经营业绩挂钩，防止短期行为，促进公司的长期稳健发展；
- 5、严格遵守国家的法律法规和国家有关薪酬制度的政策规定。

三、适用期限

2025 年 1 月 1 日—12 月 31 日

四、薪酬标准

- 1、薪酬架构：月基本工资+月绩效奖金+年度目标绩效奖金。

2、月基本工资：依据公司薪酬管理制度确定，按月发放。

3、月绩效奖金：系数依据公司岗位技能管理办法确定，具体为：

3.1 财务总监、副总经理级人员系数为 5.5-9.0。

3.2 总经理系数为 11.0。

4、年度目标绩效奖金：

4.1 年度目标绩效奖金总额：按年度销售额固定比例+年度税后利润分梯度比例提取。

4.2 销售额提取方式：

4.2.1 总经理，按年度销售额的 0.5%提取；

4.2.2 副总经理级人员、财务总监，按年度销售额的 1%提取。

4.3 利润提取方式：

4.3.1（系数 11.0）总经理提取：利润以 1000 万作为一个梯度，当利润 $\leq$ 1000 万元时，提 1%；当利润每增长一个梯度时，每个梯度超出部分提取比例按 0.1%的梯度递减，当利润超过 5000 万后，超出部分按固定 0.5%计提。

4.3.2（系数 5.5-9.0）其他高管提取：利润以 1000 万作为梯度，当利润 $\leq$ 1000 万元时，提 2%；当利润每增长一个梯度时，每个梯度超出部分提取比例按 0.2%的梯度递减，当利润超过 5000 万后，超出部分按固定 1%计提。

4.3.3 利润计提方式详见下表：

单位：万元

利润区间	利润	总经理奖励额提取方式	其他高管奖励额提取方式
≤ 1000	R	$R*1\%$	$R*2\%$
1001-2000	R	$1000*1\%+(R-1000)*0.9\%$	$1000*2\%+(R-1000)*1.8\%$
2001-3000	R	$1000*(1\%+0.9\%)+(R-2000)*0.8\%$	$1000*(2\%+1.8\%)+(R-2000)*1.6\%$
3001-4000	R	$1000*(1\%+0.9\%+0.8\%)+(R-3000)*0.7\%$	$1000*(2\%+1.8\%+1.6\%)+(R-3000)*1.4\%$
4001-5000	R	$1000*(1\%+0.9\%+0.8\%+0.7\%)+(R-4000)*0.6\%$	$1000*(2\%+1.8\%+1.6\%+1.4\%)+(R-4000)*1.2\%$
利润>5000	R	$1000*(1\%+0.9\%+0.8\%+0.7\%+0.6\%)+(R-5000)*0.5\%$	$1000*(2\%+1.8\%+1.6\%+1.4\%+1.2\%)+(R-5000)*1\%$

4.4 分配系数：年度目标绩效奖金分配与人员岗位与考核结果相结合，即按人员岗位系数、考核系数分配，其中：岗位系数按《各类别岗位职级分布明细表》有关规定执行，考核系数 A 为 1.5 系数，B 为 1.25 系数，C 为 1 系数。

4.5 年度目标绩效奖金：年终董事会薪酬与考核委员会工作组根据高级管理人员个人年度经营业绩完成情况，依据企业发展目标和年度经营目标完成情况，以及所在岗位承担的责任对其进行考核，并根据考核情况，核算高级管理人员本年度的年度目标绩效奖金额，提报董事长与董事会薪酬与考核委员会审核，在下一年度初根据考核结果发放。

5、国内外引进副总经理级人员：年薪制，按合同确定金额。

6、国内外引进专家：结合公司需要和根据引进人员能力，薪酬另行确定。

7、以上高级管理人员有同时担任公司董事或子公司董事、监事，兼任高级管理人员，不重复领薪，按公司董事与高级管理人员薪酬就高不就低的原则确定。

五、组织管理

公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬分配方案，公司董事会下设的薪酬与考核委员会作为公司的薪酬考核管理机构，审查履行职责情况并对其进行年度绩效考评。

六、其他规定

公司高级管理人员因改聘、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算并予以发放。

绿康生化股份有限公司

董 事 会

2025 年 4 月 27 日