

江苏金迪克生物技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善江苏金迪克生物技术股份有限公司(以下简称“公司”)董事与高级管理人员的薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,有效调动公司董事与高级管理人员的工作积极性,提升公司的经营效益和管理水平,依据国家相关法律、法规的规定及《江苏金迪克生物技术股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”),特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度遵循以下原则:

(一)薪酬与公司长远发展和股东利益相结合原则,将个人收益与公司长期价值增长深度绑定,避免短期经营行为;

(二)薪酬与公司经营规模、业绩变动趋势相匹配原则,同时兼顾行业、所在地区薪酬水平,保持薪酬竞争力;

(三)责、权、利相结合原则,薪酬水平与董事、高级管理人员承担的管理责任、履职权限、岗位贡献相适配;

(四)激励与约束并重原则,薪酬发放与绩效考核、奖惩机制紧密挂钩,设置薪酬止付、追索及递延支付条款;

(五)公开、公正、透明原则,薪酬方案制定、考核结果、发放情况按规定履行程序并披露,接受监督。

第三条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。独立董事津贴不适用本制度中绩效薪酬、激励奖金等相关规定,其薪酬管理单独约定。

第二章 薪酬工资总额决定机制与管理机构

第四条 公司的工资总额决定机制为:公司以上年度工资总额为参考,以公司经营与综合管理情况为基础,根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第五条 公司应结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素，合理确定董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向公司关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，持续提高普通职工薪酬水平。

第六条 公司董事会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政策与方案、支付与止付追索安排等，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规、本所相关规定及公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第七条 公司董事、高级管理人员的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。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。董事薪酬方案由股东会审议决定，并予以披露。公司高级管理人员的薪酬分配方案须报董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第八条 公司行政人事部、财务部作为执行部门，负责配合董事会薪酬与考核委员会开展董事、高级管理人员薪酬方案的制订与实施工作。其中，行政人事部负责岗位价值评估、市场薪酬调研、薪酬核算、绩效考核组织实施；财务部负责提供经审计的经营财务数据、代扣代缴相关税费、执行薪酬发放流程、建立薪酬台账。

第三章 薪酬的构成、发放与调整

第九条 董事、高级管理人员薪酬根据岗位类型差异化设置，均为税前金额，具体构成如下：

（一）独立董事：采取固定津贴形式在公司领取报酬，津贴标准由股东会决定，除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇及非薪酬性福利。独立董事因履行职责发生的差旅费、办公费等合理必要费用，由公司据实承担并报销；

(二) 非独立董事（未在公司兼任其他职务）：未在公司兼任其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬和董事津贴，因履职产生的相关费用，由公司承担。

(三) 在公司担任除董事以外职务的非独立董事、高级管理人员：在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事、高级管理人员，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、超额激励奖金、中长期激励收入四部分组成，其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例为 50%。

1、基本薪酬：根据其所承担或完成的工作本身、所具备的岗位价值或技能素质，而定期支付的固定金额的劳动报酬；

2、绩效薪酬：与公司季度、年度经营绩效相挂钩，结合个人履职表现、工作成果考核后发放的浮动薪酬；

3、超额激励奖金：公司完成预设经营性业绩目标后，对超额完成部分给予的额外奖励，以公司经营性净利润为核算依据，不含非经营性收入和利润；

4、中长期激励收入：基于公司中长期（一年以上）业绩目标设计的递延性激励收入，包括股权激励、员工持股计划等形式，具体按公司中长期激励方案执行。

第十条 薪酬发放：

(一) 基本薪酬：按月足额发放，独立董事津贴按季度发放；

(二) 绩效薪酬：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，具体由公司行政人事部实施。经薪酬与考核委员会考核后，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。

(三) 超额激励奖金：依据经审计的年度财务数据，行政人事部依据本方案规定核算绩效薪酬，经薪酬与考核委员会考核后，在年报披露后一个月内完成发放。

(四) 中长期激励收入：按公司中长期激励方案约定的解锁/兑现条件、时间节点发放；

(五) 公司按照国家 and 公司有关规定，从董事、高级管理人员税前薪酬中代扣代缴个人所得税、按规定需由个人承担的社会保险费及其他法定税费。

第十一条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期届满、辞职、免职等原因离任的，薪酬（津贴）按其实际任期计算并予以发放；绩效薪酬、超额激励奖金根据离任前的考核结果确定发放比例，递延支付部分按本制度第五章相关规定执行。

第十二条 薪酬调整：

（一）薪酬体系应服务于公司战略发展目标，并随着公司经营情况、行业薪酬水平、市场竞争环境的变化作相应调整，以适应公司持续健康发展的需要；

（二）薪酬调整的主要依据包括但不限于：行业及所在地区薪酬水平、公司发展战略、年度经营业绩、组织结构调整、个人岗位变动及履职考核结果等；

（三）薪酬调整方案由董事会薪酬与考核委员会结合实际情况提出，董事薪酬调整方案由股东会审议确定，高级管理人员薪酬调整方案由董事会审议确定。

第四章 绩效考核

第十三条 公司考核周期为每年1月1日至12月31日，考核结果作为薪酬发放、调整的核心依据。

第十四条 董事会薪酬与考核委员会为绩效考核主体，负责对董事、高级管理人员的履职情况、业绩完成情况进行考核；审计委员会对考核过程及结果的公允性、真实性进行核查监督。公司可根据需要委托第三方专业机构开展绩效评价，确保考核结果客观、公正。

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，在定期报告中应当披露原因。公司亏损时应当在董事、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。

第十五条 独立董事的履职评价采取自我评价、薪酬与考核委员会综合评价相结合的方式，考核内容包括出席董事会会议、发表独立意见、参与重大事项决策、履行监督职责等情况。

第十六条 非独立董事的考核结合其履职情况及所兼任岗位的业绩考核结果综合确定，考核内容包括出席董事会会议、参与公司经营决策、履行董事义务等履职情况，以及所任岗位的工作目标完成情况。

第十七条 董事、高级管理人员绩效考核指标结合行业特性，设置财务指标、

经营管理指标等可量化考核项。

第十八条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第五章 薪酬的止付与追索

第十九条 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予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十条 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。

第二十一条 若董事、高级管理人员出现下列任一情形，公司董事会有权以决议形式决定减少、暂停或者终止向其发放薪酬、奖金及激励收入，已发放的违规相关薪酬部分予以追回，未发放的递延部分全部作废：

（一）被证券交易所公开谴责或者认定为不适当人选的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或其他监管机构予以行政处罚的；

（三）决策失误导致公司遭受重大经济损失或声誉损害，个人负有主要责任的；

（四）严重违反《公司章程》、公司规章制度或本制度规定，对公司造成重大负面影响的；

（五）其他经公司董事会认定应当止付、追索薪酬的情形。

第六章 附则

第二十二条 本制度未作规定的，适用有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定。

本制度的任何条款，如与届时有效的法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责制定、解释及修订。

第二十四条 本制度自股东会审议通过后生效，自 2026 年 1 月 1 日起实施。