

金宇生物技术股份有限公司董事高 级管理人员薪酬管理办法

(2026 年 4 月修订)

第一章 总则

第一条 目的

为进一步完善公司董事、高级管理人员的激励与约束机制，充分调动履职积极性和创造性，持续提升公司治理水平与经营业绩，促进公司持续健康发展，确保公司发展战略目标和年度经营指标的实现，根据《公司法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》《公司章程》等有关法律、法规的规定，结合公司经营实际情况，制定本办法。

第二条 原则

公司董事、高级管理人员年度薪酬的确定遵循以下原则：

（一）责任主导原则：按岗位责任、风险程度、贡献大小及责权利相结合等因素确定各岗位薪酬标准。

（二）绩效挂钩原则：薪酬与公司经营业绩、个人绩效目标完成情况挂钩，先考核后兑现。

（三）人才竞争原则：参照同行业及地区上市公司薪酬水平，保持人才竞聘优势。

（四）价值体现原则：鼓励个人价值与公司战略目标协同，坚持公开激励、适度约束。

（五）战略适配原则：薪酬体系服务公司经营战略，随经营状况动态调整。

（六）合规独立原则：独立董事津贴独立设定，不与经营业绩挂钩，保障履职独立性。

（七）公平可持续原则：薪酬体系应当符合公平原则，与公司可持续发展相协调，不得进行利益输送。

第三条 适用范围

本办法适用于公司董事、高级管理人员。

高级管理人员：指《公司章程》规定的总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书；享有高管薪酬待遇但非《公司章程》规定的高级管理人员，参照本办法执行。

独立董事：董事津贴按本办法专项规定执行。

第四条 管理机构与职责

（一）董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

（二）薪酬与考核委员会负责组织实施本办法，包括工资总额决定机制、

董事和高级管理人员薪酬结构、绩效考核、薪酬发放、止付追索等内容。

(三) 公司人力资源开发中心、财经管理中心配合完成薪酬核算、发放、数据提供等工作。

(四) 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

第二章 薪酬构成和标准

第五条 整体薪酬结构

非独立董事、高级管理人员：年度薪酬由基本年薪 + 绩效年薪组成，绩效年薪占比原则上不低于薪酬总额的 50%。

独立董事：仅发放固定津贴，不参与绩效薪酬分配。

第六条 基本年薪（非独立董事、高级管理人员）

(一) 基本年薪为固定薪酬，按月平均发放，不与业绩考核挂钩。

(二) 总裁基本年薪根据岗位责任、行业薪酬水平、公司经营规模、经营业绩及任职资历等综合因素确定。

(三) 其他高级管理人员、非独立董事基本年薪为总裁的 30%—100%，按岗位责任、风险程度、贡献大小确定（详见公司管理人员薪酬体系）。

(四) 基本年薪结合岗位价值、行业水平、任职资历等综合确定。

第七条 绩效年薪（非独立董事、高级管理人员）

绩效年薪以经审计的年度财务数据为依据，结合年度经营业绩与个人绩效考核结果，先考核后兑现，由计算奖金和综合评价奖金构成。

1、计算奖金：依据目标绩效奖金、年度出勤、个人年度绩效考核结果确定；考核为 A 者，当年计算奖金不低于目标绩效奖金。

2、综合评价奖金：由薪酬与考核委员会根据战略推进、跨部门协作、管理效能提升等综合评议确定。

3、奖金总包平衡机制：

(1) 奖金总包与公司收入、利润、回款及战略达成严格挂钩。

(2) 计算奖金总和超出总包时，同比打折分配。

(3) 计算奖金总和低于总包时，剩余部分纳入综合评价奖金池二次分配。

第八条 独立董事津贴

(一) 独立董事津贴为税后固定津贴，按年度发放，不与公司经营业绩挂钩。

(二) 津贴标准由薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议通过后，提交股东会批准。

第九条 绩效年薪兑现

非独立董事、高级管理人员一定比例的绩效年薪在公司年度报告披露、董事会审议通过年度绩效评价结果及薪酬分配方案、股东会审议批准后发放，公司依法代扣代缴个人所得税。

第十条 业绩下滑约束

公司较上一会计年度由盈利转亏或亏损扩大的，非独立董事、高级管理人员平均绩效薪酬应相应下降；未下降的，在年度报告中详细披露原因。

行业周期性特征明显的公司可以实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，但应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。业绩周期超过三年的，应当说明确定依据。

第十一条 薪酬调整

根据公司经营状况、行业与地区薪酬水平、通货膨胀、监管政策及组织架构调整等因素，由薪酬与考核委员会提出调整方案，经董事会、股东会审议通过后执行，不固化具体薪酬数值。

第十二条 专项奖励

经薪酬与考核委员会提案、董事会审批，可针对重大项目、专项任务设立专项奖励，作为薪酬补充。

第三章 岗位调整、兼职与离职管理

第十三条 岗位调整

非独立董事、高级管理人员调整分工实行易岗易薪，自调整生效之日起执行新岗位薪酬标准。

第十四条 兼职管理

兼任两个以上职务的，按较高职务标准发放薪酬；兼任分、子公司或参股单位职务的，不得在兼职单位领取除合规津贴外的其他薪酬。

第十五条 辞职或辞退

- (一) 公司辞退的，基本年薪及绩效年薪按实际任职天数结算。
- (二) 主动辞职的，未发放绩效年薪不予兑现。
- (三) 擅自离职给公司造成损失的，承担赔偿责任。

第十六条 离职后义务

- (一) 离职后半年内，不得转让所持本公司股份（法律法规另有规定除

外)。

(二) 忠实义务、保密义务继续有效, 商业秘密保密至信息公开。

(三) 任职期间职务责任不因离职免除。

(四) 未履行完毕的公开承诺继续履行。

(五) 公司应当和高级管理人员签订聘任合同, 明确双方的权利义务关系, 高级管理人员违反法律法规和公司章程的责任, 离职后的义务及追责追偿等内容。

公司应当对离职董事是否存在未尽义务、未履行完毕的承诺, 是否涉嫌违法违规行为等进行审查。

第十七条 移交手续

非独立董事、高级管理人员应于正式离职 5 日内办妥工作、资料、物品等全部移交, 交接记录由董事会秘书存档备查。

第四章 薪酬的扣减、止付与追索扣回

第十八条 薪酬扣减或停发

非独立董事、高级管理人员出现下列情形之一, 薪酬与考核委员会有权扣减、停发当年部分或全部绩效薪酬:

- (一) 严重违反公司规章制度, 受内部纪律处分;
- (二) 违反忠实勤勉义务, 严重损害公司利益与声誉;
- (三) 失职渎职导致重大决策失误、重大安全与责任事故;
- (四) 被证券交易所公开谴责或认定为不适合担任董事、高管;
- (五) 因重大违法违规被证券监管机构行政处罚;
- (六) 个人原因擅自离职、辞职或被免职;
- (七) 法律法规或董事会认定的其他情形。

第十九条 薪酬追索扣回

(一) 公司因财务造假等错报追溯重述财务报告的, 重新考核并追回董事、高管超额发放的绩效薪酬。

(二) 董事、高管违反义务造成公司损失, 或对财务造假、资金占用、违规担保等负有过错的, 停止支付未发绩效薪酬, 并追回已发放的全部或部分绩效薪酬。

(三) 追索扣回决定由薪酬与考核委员会提出, 董事会审议通过后执行, 并依法披露。

第五章 附则

第二十条 薪酬发放与税费

公司董事、高管薪酬均为税前金额，由公司通过银行转账发放，公司依法代扣代缴个人所得税、社会保险、住房公积金等。

第二十一条 办法终止

有下列情形之一的，经董事会通过可终止本办法执行：

- （一）公司发生重大经营亏损；
- （二）公司出现重大违法违规行为；
- （三）遭遇突发事件、政策障碍导致业绩无法完成；
- （四）董事会作出特别决议。

第二十二条 解释权与生效

（一）本办法未尽事宜，按国家法律法规、监管规定及《公司章程》执行。

（二）本办法解释权归公司董事会。

（三）本办法自董事会、股东大会审议通过之日起实施，原《高级管理人员薪酬管理办法》（2017年8月）同时废止。