

广东广康生化科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善广东广康生化科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律、法规、规范性文件以及《广东广康生化科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，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（含职工代表董事）；
- （二）公司高级管理人员，具体以《公司章程》规定为准。

第三条 公司董事和高级管理人员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。

第四条 公司董事和高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

- （一）薪酬结构与公司长远利益相结合原则；
- （二）竞争力原则：薪酬水平与公司规模及业绩相匹配，同时参考市场薪酬水平；
- （三）责权利统一原则：薪酬水平与岗位价值及责任义务相符合；
- （四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

第五条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和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。

第二章 机构与职责

第六条 公司董事会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，并就董事、高级管理人员的薪酬事项向董事会提出建议。

第七条 公司董事薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，由股东会决定，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。

第八条 公司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。

第九条 公司业绩如果发生亏损，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。

第十条 公司聘请的会计师事务所在实施内部控制审计时，应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第十一条 公司人事部门负责协调相关部门，协助董事会薪酬与考核委员会拟定并实施董事及高级管理人员薪酬方案。

第三章 薪酬构成与考核

第十二条 公司董事的薪酬方案依照以下标准制定：

（一）独立董事实行固定津贴制，津贴标准由股东会审议决定，不参与绩效薪酬考核。其履职产生的合理费用由公司承担。

（二）在公司（含公司控股子公司）担任职务的非独立董事（含职工代表董事）不单独领取董事津贴，其中，兼任高级管理人员的，按本制度第十三条执行；兼任其他职务的，按其所在岗位，依据公司薪酬管理制度及绩效考核结果确定并发放薪酬。

（三）不在公司（含公司控股子公司）担任其他职务的非独立董事，公司可以经股东会审议后确定其相关津贴。

第十三条 公司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等组成，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。绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

（一）基本薪酬：根据岗位价值、权责承担及市场同类薪酬水平等因素确定的固定报酬。

（二）绩效薪酬：与公司经营周期内的目标达成情况及个人贡献度挂钩，包括年度绩效薪酬和岗位绩效薪酬。

（三）中长期激励：包括员工持股计划、股票期权、限制性股票等形式，其激励对象及具体方案须依据国家相关法律法规及规范性文件制定并履行相应程序。

第四章 薪酬的管理与发放

第十四条 公司薪酬体系应服务于公司经营战略，并可根据经营发展情况进行相应调整，调整依据包括：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司实际经营状况；
- （五）公司组织结构调整、职位、职责变化。

第十五条 独立董事津贴自股东会审议通过之日起计算，按月发放。

第十六条 在公司领取薪酬的非独立董事（含职工代表董事）和高级管理人员，其基本薪酬按月发放；年度绩效薪酬与公司整体经营业绩挂钩，在年度报告披露和绩效评价后发放；岗位绩效薪酬与月度工作情况挂钩，未出现工作重大失误按月发放；中长期激励收入则依照激励方案执行。

第十七条 公司依据经审计的财务数据开展董事、高级管理人员的年度绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十八条 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的，按其实际任期及工作绩效核算薪酬并予以发放。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家相关规定代扣代缴个人所得税。

第五章 止付追索

第二十条 董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否对特定董事、高级管理人员启动绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

具体追索的金额及比例由薪酬与考核委员会结合公司遭受的经济损失程度、所造成重大不良影响的性质与严重程度，以及相关人员在事件中采取补救措施的主动性及实际效果等因素综合评估。

第二十一条 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。

第二十二条 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。

第二十三条 追索程序启动后，由人事部门牵头组织实施，各相关部门应协同配合，确保追索工作有效落实。

第六章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件、《公司章程》等相关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十六条 本制度自公司股东会审议批准之日起生效并实施，修改时亦同。

广东广康生化科技股份有限公司

2026年4月22日