

# 江苏浩欧博生物医药股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善江苏浩欧博生物医药股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《江苏浩欧博生物医药股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事及高级管理人员。高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人和《公司章程》规定的其他人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）薪酬与公司长远发展和利益相结合的原则；
- （三）总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- （五）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 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；公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者董事会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制定，明确薪酬确定依据和具体构成；董事会薪酬与考核委员会负责审查公司董事、高级管理人员履行职责的情况并对其进行年度绩效考评；负责对公司薪酬制度执行情况监督。

**第六条** 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬结构和标准

**第七条** 公司董事薪酬：

（一）非独立董事

对于在公司兼任经营管理职务的内部董事，其薪酬参照本制度第八条规定执行，不领取董事津贴。

对于仅担任董事职务、在公司无其他任职的外部董事，原则上不在公司领取薪酬，经股东会审议批准的，可以发放一定津贴。未在公司任职的董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

（二）独立董事

公司独立董事薪酬实行津贴制，由股东会确定的具体津贴发放。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

**第八条** 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构成，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。其基本薪酬以其在公司担任的经营管理职务为标准进行考核与发放，绩效薪酬依据当年度公司所取得的经营业绩，并结合个人岗位目标完成情况、责任态度、管理能力等因素进行发放。

**第九条** 在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员的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。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。

### 第四章 薪酬发放和止付追索

**第十条** 公司高级管理人员、在公司领取薪酬的董事的薪酬发放根据公司执行的工资发放相关制度确定。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国

家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

**第十二条** 除独立董事、在公司无其他任职的非独立董事以外的董事和高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

**第十三条** 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算年薪并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放，并由董事会薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序：

- （一）被证券交易所公开谴责或者宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）被有关部门依法依规处理，情形严重的；
- （四）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；
- （五）公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

**第十四条** 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。

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。

## **第五章 薪酬调整**

**第十五条** 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。

**第十六条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司盈利状况；
- （二）公司经营规模状况；
- （三）个人岗位调整或职务变化；
- （四）公司组织结构的调整；

(五) 同行业、同地区薪资水平;

(六) 通胀水平。

**第十七条** 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,应当披露原因。

**第十八条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批,可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚,作为对在公司任职的董事及高级管理人员薪酬的补充。

## 第六章 附则

**第十九条** 本制度未尽事宜或与国家有关法律法规和《公司章程》相抵触时,依照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》相关规定执行。

**第二十条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效,修改时亦同。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责解释。

江苏浩欧博生物医药股份有限公司

2026年4月24日