

# 江苏蓝丰生物化工股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善江苏蓝丰生物化工股份有限公司（下称“公司”或“本公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立和完善公司激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效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，促进公司稳健、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》和《公司章程》等有关规定，遵循责、权、利对等原则，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事（包括独立董事）和公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员。

**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）坚持按劳分配与责、权、利对等相结合的原则；
- （二）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司规模相适应的原则；
- （五）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩；
- （六）薪酬标准公开、公正、透明的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 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组成。董事薪酬方案由股东会审议决定，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，相关董事应当回避。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。

**第五条** 公司人力资源部、财务部等相关职能部门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研究、制定及具体实施。

### 第三章 薪酬构成与考核管理

**第六条** 公司董事和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50%。

**第七条** 独立董事实行固定津贴制，具体标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，并经董事会审议通过后提交股东会审议批准。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第八条** 在公司经营管理岗位任职的非独立董事，按照其在公司实际担任的职务与岗位责任确定薪资标准，不再另行领取董事薪酬或津贴。

**第九条** 未担任董事以外其他行政职务，但在公司专职工作的非独立董事，其薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成。其中，基本薪酬主要依据岗位职责、风险承担、市场薪酬水平等因素确定；绩效薪酬根据公司当年经营指标实现情况及个人履行岗位职责、工作任务完成情况考核确定。必要时，公司可以委托第三方开展绩效评价。

**第十条** 不在公司专职工作且未担任公司董事以外其他行政职务的非独立董事，公司可以给予其部分津贴，具体金额及标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，并经董事会审议通过后提交股东会审议批准。但该董事在股东单位担任职务的，不在本公司领取董事津贴。

**第十一条** 高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成。其中，基本薪酬主要依据其工作岗位、权责及风险承担、市场薪酬水平等因素确定；绩效薪酬根据公司当年经营指标实现情况及个人履行岗位职责、工作任务完成情况考核确定。

**第十二条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负

责组织。必要时，公司可以委托第三方开展绩效评价。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。

**第十三条** 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，通过股权激励和员工持股等激励机制对非独立董事及高级管理人员进行激励，并配套实施相应的绩效考核。

薪酬与考核委员会负责拟定股权激励和员工持股等长效激励计划草案并提交董事会、股东会审议。

公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

## 第四章 薪酬发放和管理

**第十四条** 在公司经营管理岗位任职的董事（包括在公司专职工作的非独立董事）以及公司高级管理人员的基本薪酬按月平均发放，绩效薪酬根据年终考核结果一次性发放。独立董事的津贴每月发放一次。

**第十五条** 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，按其实际任期和实际绩效情况计算薪酬或津贴并予以发放。

**第十六条** 公司发放董事、高级管理人员薪酬为税前金额。公司按照国家和社会的相关规定，从薪酬中扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十七条** 公司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，以适应公司进一步发展的需要。

**第十八条** 公司在确定和调整董事、高级管理人员薪酬水平时，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。

**第十九条** 公司可根据经营发展战略、经营效益情况、市场薪酬水平变动情况、考核评价情况等，不定期地调整公司董事、高级管理人员的薪酬标准。

公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平：通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）岗位调整或职务变化。

**第二十条** 经公司董事会薪酬与考核委员会提议并报经董事会批准，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、高级管理人员薪酬的补充。

**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。

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。

**第二十二条** 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

## 第五章 附 则

**第二十三条** 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度内容与法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第二十四条** 本制度由公司董事会负责解释，并由董事会薪酬与考核委员会负责监督实施。

**第二十五条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，并追溯至自 2026 年 1 月 1 日起实施。

江苏蓝丰生物化工股份有限公司

二〇二六年七月