

安徽安科生物工程（集团）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 为进一步完善安徽安科生物工程（集团）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，建立有效的激励与约束机制，不断优化公司薪酬管理体制，有效地调动高层管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，促进企业效益的增长。根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等相关法律、法规的规定及《公司章程》、《薪酬与考核委员会工作细则》，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员。高级管理人员是指公司总裁、执行总裁、高级副总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定或董事会认定的其它高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- 2、按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- 3、个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- 4、激励与约束相结合、薪酬发放与考核挂钩的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，并对其履行职责情况进行年度考核；负责对公司董事、高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督。

第五条 董事薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会审议，提交董事会审议通过后，报股东会批准后实施。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。高级管理人员薪酬方案，经董事会薪酬与考核委员会审议，报董事会审议通过后实施。

第六条 公司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具体实施。

第三章 薪酬的标准

第七条 上市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百分之五十。

第八条 上市公司董事、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。上市公司应当确定董事、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。

第九条 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。

第十条 董事会成员薪酬

（一）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。

（二）非独立董事

在公司经营管理岗位任职或承担经营管理职能的非独立董事，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，具体参照第十一条执行，不另行领取董事津贴。

第十一条 高级管理人员薪酬

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50%，具体依据公司薪酬管理方式及对应的绩效考核办法执行。（一）基本薪酬：根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平确定；（二）绩效薪酬：与公司经营业绩及个人业绩相挂钩；（三）中长期激励收入：包括但不限于股权激励、员工持股计划等，由公司根据实际情况适时结合实施。

第十二条 公司董事、高级管理人员按《公司法》《公司章程》等规定履职（如出席公司董事会、股东会等）发生的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬的发放和止付追索

第十三条 在公司经营管理岗位任职或承担经营管理职能的董事和公司高级管理人员的基本薪酬，依据公司薪酬制度按月发放；绩效薪酬根据薪酬方案，按考核周期完成绩效考核评价后发放，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；中长期激励收入按照激励方案执行。

第十四条 公司发放董事、高级管理人员薪酬均为税前金额。公司按照国家和社会的相关规定，从薪酬中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项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计算薪酬或津贴并予以发放。

第十六条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬或津贴：

- 1、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、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；
- 3、被有关部门依法依规处理，情形严重的；
- 4、公司董事会或审计委员会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十七条 上市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。

上市公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为有过错的，上市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 薪酬的调整

第十八条 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。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。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- 1、同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；
- 2、通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；
- 3、公司盈利状况；
- 4、公司组织战略和结构调整；
- 5、岗位发生变动的个别调整。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按照国家及当地政府有关规定和《公司章程》等其它相关规定执行；如遇国家相关法律、法规及《公司章程》等规定调整或修订，从其规定执行。

第二十一条 本制度由公司董事会负责制定并解释。

第二十二条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效。

安徽安科生物工程（集团）股份有限公司

二〇二六年三月