

金凯（辽宁）生命科技股份有限公司

关于2026年度董事、高级管理人员薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

金凯（辽宁）生命科技股份有限公司（以下简称“金凯生科”或“公司”）于2026年4月24日召开第二届董事会第十一次会议，审议了《关于〈2026年度董事薪酬方案〉的议案》《关于〈2026年度高级管理人员薪酬方案〉的议案》，其中：《关于〈2026年度董事薪酬方案〉的议案》因全体董事回避表决，直接提交公司2025年度股东会审议；《关于〈2026年度高级管理人员薪酬方案〉的议案》经公司董事会审议通过生效。现将2026年度董事、高级管理人员薪酬方案公告如下：

一、适用对象

公司董事（含独立董事）、高级管理人员。

二、适用期限

《2026年度董事薪酬方案》经公司股东会审议通过后生效，至新的薪酬方案履行审批程序及执行之日失效；

《2026年度高级管理人员薪酬方案》经公司董事会审议通过后生效，至新的薪酬方案履行审批程序及执行之日失效。

三、薪酬方案

（一）非独立董事薪酬

1、在公司担任管理职务的非独立董事的薪酬由基本薪酬、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%；基本薪酬根据其在公司担任的具体管理职务，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平确定；绩效薪酬需根据公司当年的经营业绩、结合个人年度绩效考核结果等综合确定；中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，由公司根据实际情况制定激励方案；

2、在公司股东单位任职并在股东单位领取薪酬的非独立董事，不在公司另行领取非独立董事薪酬和津贴；

3、公司非独立董事的基本薪酬按月发放；公司非独立董事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。为配合新的年度计划的制订与执行，有效激励相关人员工作积极性，绩效薪酬可以在月度、季度、半年度、年度结束后基于审慎的原则进行发放，并确定不低于20%的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，多退少补。

（二）独立董事津贴

结合公司实际情况以及所处行业、地区经济发展水平，独立董事津贴标准为12万元/年（含税），按月平均发放。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。

（三）高级管理人员薪酬

1、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50%；基本薪酬根据其在公司担任的具体管理职务，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平确定；绩效薪酬需根据公司当年的经营业绩、结合个人年度绩效考核结果等综合确定；中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，由公司根据实际情况制定激励方案；

2、公司高级管理人员的基本薪酬按月发放；公司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。为配合新的年度计划的制订与执行，有效激励相关人员工作积极性，绩效薪酬可以在月度、季度、半年度、年度结束后基于审慎的原则进行发放，并确定不低于20%的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，多退少补。

四、其他事项

1、公司发放的董事、高级管理人员的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、住房公积金等其他应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人；

2、公司董事、高级管理人员因任期届满、改选、任期内辞职等原因离任的，

薪酬、津贴按其实际任期计算并予以发放；

3、在本薪酬方案执行期限内，新增董事、高级管理人员的薪酬或津贴按照本方案执行；

4、公司可根据行业状况及公司生产经营实际情况对本薪酬方案进行适当调整；

5、本方案未尽事宜，按照法律、行政法规、规范性文件和《金凯（辽宁）生命科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）及《金凯（辽宁）生命科技股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》（以下简称“《薪酬管理制度》”）的规定执行；本方案如与国家日后颁布的法律、行政法规、规范性文件和经合法程序修改后的《公司章程》及《薪酬管理制度》相抵触时，按照有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》及《薪酬管理制度》执行。

五、备查文件

- 1、第二届董事会第十一次会议决议；
- 2、第二届董事会薪酬与考核委员会第三次会议决议。

特此公告。

金凯（辽宁）生命科技股份有限公司

董事会

2026年4月25日