

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

第一章 总 则

第一条 为了规范金凯（辽宁）生命科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，有效调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，建立和完善激励约束机制，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《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》等相关法律、行政法规、规范性文件以及《金凯（辽宁）生命科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定《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“本制度”）。

第二条 本制度所称董事和高级管理人员是指公司董事及总裁、首席运营官、副总裁、董事会秘书、财务负责人等《公司章程》中约定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

1. 薪酬与岗位价值、担当责任等相结合，体现“责、权、利”的统一；
2. 薪酬与公司业绩、个人绩效相挂钩，共享成果、共担责任；
3. 标准公平、程序公开、分配公正、考核科学。

第二章 工资总额决定机制

第四条 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，从而合理确定工资总额。

第五条 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。

第六条 公司人力资源部是公司工资总额归口管理部门，负责公司工资总额、薪酬调整、绩效考核的管理与协调、履行公司审批流程后下达实施；配合董事会薪酬与考核委员会对公司董事、高级管理人员的薪酬进行管理。

第三章 薪酬结构

第七条 公司董事会薪酬与考核委员会根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。

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。

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬结构如下：

（一）非独立董事、高级管理人员

在公司担任管理职务的非独立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%；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的经营业绩、结合个人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。

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。

（二）独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴，公司可以根据行业状况及公司生产经营实际情况对独立董事津贴标准进行适当调整。独立董事为公司履职发生的费用据实报销。

第四章 绩效考核与评价

第九条 上市公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

公司人力资源部、董事会办公室、财务部等相关部门，协助董事会薪酬与考核委员会具体实施对董事、高级管理人员的绩效评价工作。

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。公司发生亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

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。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第十条 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政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规、深圳证券交易所相关规定及《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第十一条 公司应当按照《公开发行证券的公司信息披露内容与格式准则第2号——年度报告的内容与格式》的规定，披露董事和高级管理人员的年度薪酬情况，包括董事和高级管理人员薪酬的决策程序、薪酬确定依据以及实际支付情况；披露每一位现任及报告期内离任董事和高级管理人员在报告期内从公司获得的税前薪酬总额（包括基本工资、奖金、津贴、补贴、职工福利费和各项保险费、公积金、年金以及其他形式从公司获得的报酬）、考核依据和完成情况、递延支付安排、止付追索情况等，并说明是否在公司关联方获取报酬；披露全体董事、高级管理人员合计薪酬金额。

第五章 薪酬发放

第十二条 公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬及独立董事津贴按月发放。

公司非独立董事、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。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。

第十三条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，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。

第十四条 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。

第六章 薪酬调整

第十五条 董事、高级管理人员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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。公司薪酬体系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。

第十六条 董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

1. 同行业、同地区薪资增幅水平：可通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集所在地区、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；
2. 通胀水平；
3. 公司盈利状况；
4. 组织结构调整；
5. 岗位调整或职责变化；
6. 董事会、股东会认为应当纳入参考的其他情形。

当上述因素发生重大变化时，董事会薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会或股东会审议并作出相应调整。

第七章 薪酬止付追索

第十七条 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。

第十八条 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。

第十九条 董事会薪酬与考核委员会负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

第二十条 《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。

第八章 附 则

第二十一条 除非有特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

第二十二条 本制度未尽事宜，应当按照有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

本制度的任何条款，如与本制度生效后颁布的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，以法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十四条 本制度自股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

金凯（辽宁）生命科技股份有限公司

2026年4月