

烟台正海生物科技股份有限公司

高级管理人员薪酬与考核管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步提高公司管理水平，充分调动烟台正海生物科技股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的积极性和创造性，建立与现代企业制度相适应的激励与约束机制，保持核心管理团队的稳定性，为公司和股东创造更大效益，按照责、权、利对等原则，根据《公司法》、《上市公司治理准则》和《公司章程》的有关规定，在充分考虑公司实际情况和行业特点的基础上，制定本制度。

第二条 本制度所称“高级管理人员”，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司高级管理人员年度薪酬的确定遵循以下原则：

（一）责任原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及责权利相结合等因素确定基本工资薪酬标准。

（二）绩效原则：绩效薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与公司经营业绩、工作创新、奖罚、年度绩效考核结果等相结合。

（三）统筹兼顾原则：薪酬方案与公司经营业绩及经营目标的完成情况挂钩。

（四）竞争原则：注重收入市场化，制定合理的薪资结构比例，保持公司薪酬的吸引力以及市场上的竞争力，有利于公司吸引人才。

第二章 管理机构

第一条 公司董事会薪酬与考核委员会（下称“薪酬与考核委员会”）负责高级管理人员薪酬水平的确认及绩效评价考核，负责制定、审查高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就高级管理人员薪酬事项向董事会提出建议。

第二条 公司人力资源管理部门和财务管理部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事薪酬方案的具体实施。

第三条 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。

第三章 薪酬的构成、标准和发放

第一条 公司高级管理人员薪酬由固定年薪、浮动年薪和增量奖励组成，其中浮动年薪和增量奖励属于绩效薪酬，绩效薪酬占比不低于固定年薪和绩效薪酬总额的百分之五十。年薪为税前收入，包括需高级管理人员个人承担的社会保险、住房公积金缴纳额及个人所得税，不包括高级管理人员依据公司规定享有的津贴、补贴、福利等项目。

第二条 固定年薪按月平均发放。在发放固定年薪时，代扣代缴个人应缴纳的社会保险和住房公积金。

第三条 浮动年薪根据公司年度考评得分及个人年度考评得分进行考核兑现。

第四条 绩效薪酬根据考核周期发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效考核评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第五条 年薪标准根据公司上年度审计结果按年度进行调整。

第六条 公司总经理的年薪标准根据公司上年度经营业绩确定，其他高级管理人员的年薪标准根据总经理年薪标准，由薪酬与考核委员会根据分管范围、任职资历及考核情况在 0.4-0.8 系数范围内提议，报公司董事会批准执行。同时担任多个职务的其他高级管理人员，按就高原则核定年薪标准。

第四章 浮动年薪考核及实施

第一条 浮动年薪根据公司年度考评得分及个人年度考评得分进行考核兑现，公司年度考评及高级管理人员的个人年度考核根据公司经营过程考评指标、人才培养指标、全面预算指标完成情况核定。

第二条 个人年度考核得分区间为 0—100 分，高级管理人员的年度考核得分由公司薪酬与考核委员会评价，报公司董事会批准。

第三条 $\text{浮动年薪兑现额} = \text{浮动年薪标准} \times \text{公司年度考评得分} \div 100 \times \text{个人年度考核得分} \div 100$ 。

第五章 增量奖励

第一条 增量奖励以公司利润净增加值为基数，根据年度销售收入回款比例确定增量奖励统算额度，结合年度已回款利润（指根据当年度销售收入截止次年

04月10日回款比例折算后的利润额)确认年度增量奖励额。

第二条 增量奖励以3年为一个结算周期,按照“当年核算、周期统算”的原则执行。

第三条 个人年度考核得分在60分及以上的,方可参与增量奖励。

第四条 年度增量奖励发放额不超过个人当年度年薪标准的2倍,统算期最后一年不超过个人当年度年薪标准的3倍。

第五条 总经理的增量奖励额度按照其他高级管理人员平均值的2倍核定,其他高级管理人员的增量奖励额度由公司薪酬与考核委员会根据个人年度贡献值和考评结果提出分配意见,报公司董事会批准后执行。

第六条 增量奖励为税前收入,由个人承担个人所得税。

第六章 管理规定

第一条 高级管理人员领取薪酬按实际任职时间计算,在一个考核周期内任职不满一年的,根据其所任职务与任职时间分段计算。

第二条 高级管理人员在任期未满时离职的,其浮动年薪根据其任职时间分段计算。若当年度任职不满1年,不参与增量奖励分配;任职满1年,只参与当年度增量奖励分配,不参与以后年度增量奖励分配。

第三条 年薪制人员休假的,根据休假情形分别核算发放待遇:

假别		休假期间固定年薪发放规则	休假期间浮动年薪发放规则
病假	个人医疗期内且连续休假不超过180天(含)的	固定年薪按70%发放	按出勤天数发放
	个人医疗期内但连续休假超过180天的	固定年薪按60%发放	
	超出个人医疗期的	按公司所在地最低工资标准的80%发放	
带薪年休假、婚假、丧假、护理假		正常发放	
产假		由社保基金支付生育津贴	
生育奖励假		按公司规定标准发放	
事假		按出勤天数发放	

第四条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高级管理人员的绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。公司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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第五条 因经营要素发生重大变化导致经营业绩发生重大波动的，由公司薪酬与考核委员会根据实际情况确定年薪标准、增量奖励发放意见，报公司董事会批准后执行。

第七章 附则

第一条 本制度中的薪酬仅指以货币形式发放的薪酬。

第二条 本制度经公司董事会审议通过之日起生效，自 2026 年度开始实施。

第三条 本制度由董事会负责解释。

烟台正海生物科技股份有限公司

董事会薪酬与考核委员会

2026 年 3 月