

晨光生物科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步提升晨光生物科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）治理水平，建立健全更加高效合理的董事、高级管理人员薪酬管理机制，根据《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》《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》（以下简称为“《规范运作指引》”）等有关法律法规及《公司章程》，公司制定本工作制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）收入水平结合公司实际情况，参考行业、地域等收入水平确定薪酬基数；

（二）坚持薪酬与公司经营目标及工作目标完成情况挂钩；遵循多劳多得、优绩优酬、公平公正、科学合理的分配原则；

（三）坚持“人与企业共发展”的原则，董事和高级管理人员薪酬应当与公司可持续发展相协调。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，董事薪酬方案由股东会决定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责董事和高级管理人员的绩效评价。

董事会向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及薪酬情况。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。

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 薪酬结构及薪酬标准

第七条 公司独立董事领取固定津贴，参照公司所处行业、同地区上市公司独立董事薪酬水平及公司实际情况确定，由公司股东会审议通过。

第八条 公司董事长薪酬由基本薪酬及绩效考核薪酬构成，基本薪酬由人力资源部根据公司统一的薪酬制度，结合考虑其职务价值、专业能力等因素确定；绩效薪酬与个人绩效评价相挂钩，薪酬与考核委员会具体制定考核方案，由公司股东会审议通过。

第九条 担任公司董事的高级管理人员，不在公司领取董事职务薪酬（或津贴），其领取的薪酬为本人担任公司具体运营职务对应的薪酬。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。

基本薪酬由人力资源部根据公司统一的薪酬制度，结合每个人担任的具体运营职务、出勤等情况计算、发放；绩效考核薪酬根据本人绩效目标完成情况计算、发放。

第十条 中长期激励收入是根据公司制定的股权激励及员工持股计划及其他根据公司实际情况发放的专项激励等，其具体实施程序按照相关法律、法规及公司有关制度执行。

第四章 薪酬发放与支付追索

第十一条 公司独立董事津贴按月发放，董事长、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬管理制度执行。绩效考核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评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十二条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等不再担任公司董事、高级管理人员职务的，按其实际任期计算薪酬或津贴并予以发放，不得

损害公司合法权益、不得进行利益输送。

第十三条 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负有过错的，公司根据情节轻重减少、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 薪酬调整

第十五条 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。

第十六条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）公司每年进行薪酬水平调研，了解相关行业、相关领域的薪酬水平，作为公司薪酬调整的参考依据。

（二）结合企业发展、公司效益等情况进行调整。

（三）公司组织架构调整或者高级管理人员职责发生变化。

第六章 附 则

第十七条 本制度未尽事宜，公司应当依照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释、修订。

第十九条 本制度的修改，由董事会提出修改案，提请股东会审议批准，自股东会决议通过之日起生效施行。