

证券代码：920009

证券简称：丹娜生物

公告编号：2026-034

## 丹娜（天津）生物科技股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

#### 一、 审议及表决情况

公司于2026年4月3日召开薪酬与考核委员会2025年年度会议，2026年4月7日召开第二届董事会第三十次会议，审议了修订本制度的议案，全体董事回避表决。本制度尚需提交公司股东会审议。

#### 二、 分章节列示制度主要内容：

## 丹娜（天津）生物科技股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬管理制度

#### 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范丹娜（天津）生物科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司的经营管理效率，进一步促进公司稳定持续发展。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件规定及《丹娜（天津）生物科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本薪酬管理制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

(一) 董事会成员：包括非独立董事（含职工董事）和独立董事。

(二) 高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事和高级管理人员薪酬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。

#### **第四条** 薪酬制度原则

(一) 竞争力原则：参考同行业及同地区相似职位的薪酬水平，公司提供具有市场竞争力的薪酬。

(二) 岗位与薪酬匹配原则：薪酬体现岗位对公司的价值贡献，体现“权、责、利”的统一；

(三) 激励与约束原则：建立薪酬激励与考核机制，与公司年度经营情况结合，与公司长远发展目标相结合，明确预期，激发内驱力；

(四) 发展与平衡原则。公司结合行业水平、发展战略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员的薪酬水平，确保公司发展程度与员工收入水平的匹配；

(五) 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素确定董事、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。

## **第二章 薪酬管理机构**

**第五条** 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、中国证监会规定、北京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。

**第六条** 每年度结束后，公司薪酬与考核委员会应依照既定的绩效评价标准、程序及公司相关制度，对董事、高级管理人员开展本年度绩效评价；根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策，提出下一年度董事、高级管理人员的薪酬方案并报公司董事会、股东会审议。公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价可以采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第七条** 公司人力资源部、财务部配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第八条** 公司股东会负责审议董事的薪酬事项；公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬事项。董事会或薪酬与考核委员会在讨论董事个人薪酬或对其进行评价时，相关董事应当回避。公司高级管理人员的薪酬方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

### 第三章 薪酬结构与绩效考核

#### 第九条 董事的薪酬构成

##### （1）非独立董事

在公司担任其他职务的董事，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分组成。基本薪酬综合考虑所任具体职务、个人能力、履职情况等因素，并结合行业及地区薪酬水平确定，按月发放；绩效薪酬和中长期激励收入根据公司经营规划、绩效目标完成情况以及公司整体效益，经综合考核后核定。

未在公司担任具体职务的董事（以下简称“外部董事”）不参与公司绩效考核，不在公司领取报酬、社保及其他福利待遇；外部董事出席公司股东会、董事会和专门委员会等会议以及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其法定职权所发生的差旅费及其他合理费用，按照公司标准据实报销。

经股东会批准，公司可以向非独立董事发放董事职务津贴。

##### （2）独立董事

独立董事实行固定津贴制度，津贴标准参考同行业、同地区、同规模的其他上市公司独立董事津贴水平，具体金额由股东会审议批准，按月发放。

独立董事出席公司股东会、董事会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其法定职权所发生的差旅费及其他合理费用，按照公司标准据实报销。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

#### **第十条** 高级管理人员的薪酬构成

(1) 公司高级管理人员均应在公司及子公司全职工作并领取薪酬；

(2) 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三部分组成。基本薪酬结合同行业 and 同地区薪酬水平、岗位职责等因素综合确定，按月发放。绩效薪酬根据公司整体业绩达成情况和个人核心指标完成情况，定期考核发放。中长期激励收入根据公司经营规划、战略目标及完成情况，并结合公司整体效益，经综合考核后核定。

**第十一条** 董事和高级管理人员的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%。

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。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。

中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对董事、高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，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其他中长期专项奖金或激励方案。

高级管理人员身兼多职的（包括在子公司兼任职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

**第十二条** 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

(一) 公司整体盈利状况；

(二) 公司组织结构或业务布局调整；

(三) 岗位职责或任职情况发生变动的个别调整；

(四) 同行业薪酬变动水平：通过公开数据收集并分析同行业薪酬水平，作为公司薪酬调整的参考依据；

(五) 物价指数变动：参考通货膨胀水平，确保薪酬的实际购买力水平不因物价上涨而显著降低；

(六) 公司薪酬与考核委员会、股东会批准的其他情况。

**第十三条** 经公司薪酬与考核委员会审议，董事会批准，公司可就特定事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。若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，应当披露具体原因。

## 第四章 薪酬的发放

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额。公司将依据国家法律法规及公司有关规定，从应付薪酬中代扣代缴下列款项后，将余额发放给个人：

- (一) 个人所得税；
- (二) 社会保险及住房公积金等由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他由个人承担的款项。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选或任期内辞职等原因离任的，其薪酬按实际任职时间及绩效完成情况核算，并及时予以发放。

## 第五章 薪酬的止付追索

**第十六条** 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。

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。

## 第六章 附则

**第十七条** 本制度未尽事宜，或与法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定相冲突的，以法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

**第十八条** 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。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十条** 本制度经股东会审议通过后生效并实施。

丹娜（天津）生物科技股份有限公司

董事会

2026年4月8日