
厦门艾德生物医药科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步健全厦门艾德生物医药科技股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系，完善董事、高级管理人员的薪酬管理事宜，保障公司董事、高级管理人员依法履行职责，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等法律、法规、规范性文件及《厦门艾德生物医药科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。高级管理人员是指公司总经理、高级副总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定或董事会认定的其它高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）坚持激励与约束相统一，薪酬与风险、责任相一致；
- （二）坚持薪酬与公司经营业绩及工作职责、工作目标完成情况挂钩；
- （三）坚持效率优先、兼顾公平；
- （四）坚持薪酬与公司长远利益和可持续发展相结合。

第二章 管理机构与决策程序

第四条 董事会薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构，对董事会

负责，主要负责制定董事、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。

第五条 公司董事及高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会负责拟定。公司人力资源部配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

第六条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬，公司股东会负责审议董事的薪酬。

第三章 薪酬的构成和标准

第七条 公司非独立董事、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。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况等确定；绩效薪酬以绩效导向为核心，根据公司经济效益、指标达成情况及个人的工作业绩表现等因素综合评估。

公司独立董事实行固定津贴制，根据市场情况及双方意愿协商确定，但需根据规定履行披露义务；独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 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。

第四章 薪酬发放

第九条 在公司领取薪酬的董事、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。独立董事津贴于股东会通过其任职之日起开始发放。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十一条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应有所下降，如未相应下降，应当披露原因。

第五章 薪酬追索扣回

第十二条 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。

第十三条 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。

第十四条 公司董事会薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回机制，并向董事会提出建议。

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权减少、不予发放其当期及未支付的绩效薪酬；在其离任后，发现其在任职期间存在下列情形的，公司有权追索其相应期间已支付的绩效薪酬：

- (一) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (二) 公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反现行法律法规或公司有

关规定的其他情形。

第六章 薪酬调整

第十六条 公司的薪酬体系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。

第十七条 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第七章 附则

第十八条 本制度未尽事宜或本制度生效后颁布、修改的法律法规、行政规章、规范性文件与本制度相冲突的，以法律法规、行政规章、规范性文件的规定为准。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释和修订，自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

厦门艾德生物医药科技股份有限公司

2026年4月