

# 北京百普赛斯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** 为保障北京百普赛斯生物科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员依法履行职权，健全公司薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《北京百普赛斯生物科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，制订本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事和高级管理人员，包括公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩，同时兼顾市场薪酬水平，保持公司薪酬水平在人才市场上的吸引力；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励与约束相结合原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

### 第二章 管理机构及其职责

**第四条** 公司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，向董事会提出薪酬方案建议，并监督方案实施。

**第五条** 董事的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会审议，提交董事会审议通过后，报股东会批准后实施。高级管理人员的薪酬方案，经董事会薪酬与考核委员会审议，报董事会审议通过后实施。

**第六条** 公司人力资源、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬标准及发放

**第七条** 董事、高级管理人员的薪酬标准如下：

(一) 非独立董事、高级管理人员

1、公司非独立董事同时兼任高级管理人员的，按高级管理人员的薪酬标准执行。

2、公司非独立董事同时兼任非高级管理人员职务的，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责确定。

3、非独立董事不在公司担任任何工作职务的，不领取董事津贴。

4、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确定年度的基本薪酬；

绩效薪酬：根据公司绩效管理体系与公司年度经营绩效、部门业绩指标及个人业绩表现等因素综合评估，绩效评价依据经审计的财务数据开展。公司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。

公司根据长期发展需要、建立长效激励机制以及激励多层次、多元化的要求，设计董事、高级管理人员中长期激励。公司可根据经营情况和市场变化，采取包括但不限于股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规和公司实际情况等另行确定。

(二) 独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制。公司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、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬/津贴并予以发放。公司董事、高级管理人员自愿放弃享受或领取薪酬/津贴的，公司将停止向其发放相关薪酬/津贴，且以后不再补发。

**第九条** 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。

**第十条** 公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发

放薪酬或津贴：

- （一）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚，被证券交易所公开谴责或宣布为不当人选的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十一条** 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。

#### **第四章 薪酬调整**

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据。

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据。

（三）公司盈利状况。

（四）组织结构调整。

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第十三条** 经公司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、高级管理人员的薪酬的补充。

#### **第五章 附则**

**第十四条** 本制度未尽事宜，依照国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行；本制度与国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第十五条** 本制度自公司股东会审议通过后施行，修改时亦同。

**第十六条** 本制度由公司董事会负责解释。