

百奥赛图（北京）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 为进一步完善百奥赛图（北京）医药科技股份有限公司（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，有效调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营效益和管理水平，根据国家法律、法规、规范性文件及《百奥赛图（北京）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，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬遵循以下原则：

（一）市场竞争力原则：薪酬水平应与公司经营业绩、个人业绩相匹配，同时应参照行业内的薪酬标准，确保具备市场竞争力；

（二）权责利统一原则：薪酬水平应与其所承担的管理职责、拥有的决策权力以及应尽的义务相匹配，实现责权利的和諧统一；

（三）可持续发展原则：薪酬水平应着眼于公司的长远规划，确保与公司长期、稳健的发展步伐相协调；

（四）激励与约束并重准则：薪酬水平应与考核评价、奖惩措施以及激励机制有机结合，形成有效的激励与约束机制。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司薪酬与考核委员会是对公司董事、高级管理人员进行考核评价以及研究制定薪酬方案的管理机构。

第五条 公司董事薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议，并予以披露。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；

高级管理人员薪酬方案须提交董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司总经理在董事会授权范围内制订董事、高级管理人员绩效考核标准，并提交薪酬与考核委员会审议通过后执行。

第七条 公司人力资源部门、财务部门、总裁办公室配合董事会、薪酬与考核委员会负责公司董事、高级管理人员薪酬制度的具体实施。

第三章 薪酬的构成、考核及发放

第八条 独立非执行董事实行固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月发放；不参与公司绩效考核，不领取除津贴外的其他薪酬、社保及福利等。

第九条 在公司内部任职的董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、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 50%。

（一）基本薪酬主要根据职位责任、经营难度、市场行情等因素确定，按月发放。

（二）绩效薪酬与公司年度经营指标完成情况以及个人绩效评价挂钩，采取月度预发与年度考核统算相结合的方式。

（三）中长期激励收入包括股权激励、员工持股计划等，由公司根据实际情况制定激励方案。

第十条 未在公司任职的非独立董事可以不在公司领取薪酬。

第十一条 职工代表董事的薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责确定。

第十二条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、终止任职等原因发生岗位变动的，按实际任期及考核结果结算并发放薪酬。

第十三条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税、社会保险、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

第四章 薪酬调整

第十四条 董事、高级管理人员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。

第十五条 公司董事及高级管理人员薪酬标准及方案的调整依据为：

- （一）公司经营发展的实际情况；
- （二）董事、高级管理人员本人的绩效达成情况；
- （三）公司组织架构、岗位变动、岗位职能调整；

- (四) 同行业、同地区薪酬水平；
- (五) 通货膨胀水平；
- (六) 其他相关因素。

第五章 薪酬的止付追索

第十六条 公司如因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第十七条 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。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，或与相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、上海证券交易所规则或《公司章程》有冲突时，按照相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、上海证券交易所规则或《公司章程》执行。

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之日起生效。

百奥赛图（北京）医药科技股份有限公司

2026年6月