北京博晖创新生物技术集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善北京博晖创新生物技术集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，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，提升公司经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》、中国证券监督管理委员会《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件和《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 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬遵循以下基本原则：

（一）公平原则：薪酬水平符合公司规模与业绩，同时兼顾市场薪酬水平。

（二）责、权、利统一原则：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：薪酬与公司持续健康发展的目标相符。

（四）激励约束并重原则：薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

（五）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司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。

（一）董事薪酬方案由薪酬与考核委员会提出、董事会审议通过后，提交股东会批准生效。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。

（二）高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会提出，董事会批准生效，并向股东会说明，同时予以充分披露。

第五条 公司人力资源部门负责配合薪酬与考核委员会制定董事、高级管理人员薪酬方案，并具体实施。

第三章 工资总额决定机制

第六条 公司实行工资总额决定机制，以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、财务状况、发展规划、行业薪酬水平等因素，合理确定年度预算工资总额。公司董事和高级管理人员薪酬作为公司工资总额的重要组成部分，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。

第七条 公司应当结合行业薪酬水平、发展规划与岗位价值，合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬向关键岗、一线岗及紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，持续提高普通职工薪酬水平。

第四章 薪酬结构

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬结构如下：

（一）非独立董事、高级管理人员

非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、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。

1、基本薪酬根据岗位职责、个人能力、行业薪资水平等因素确定；

2、绩效薪酬主要与公司年度经营目标达成情况和个人绩效相挂钩；

3、公司可根据经营状况、市场动态与实际情况制定中长期激励方案；

（二）独立董事

独立董事领取固定津贴。除固定津贴外，独立董事不得从公司及公司主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

第五章 绩效考核与薪酬发放

第九条 在公司担任高级管理人员职务或其他职务的非独立董事，其薪酬按照其在公司担任的经营管理职务进行考核和发放，不另行领取董事薪酬。

第十条 绩效与履职评价

（一）董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

（二）董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第十一条 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。

第十二条 公司董事、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。

第十三条 公司可以根据实际情况，建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第六章 止付追索

第十四条 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

（一）严重违反公司各项规章制度的；

（二）严重损害公司利益或者给公司造成重大经济损失的；

（三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故等，给公司造成严重不利影响的；

（四）离开本职岗位或不再具有担任董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的；

（五）薪酬与考核委员会认为不应发放薪酬的其他情形。

第十五条 发生以下情形之一的，公司应当对相关董事、高级管理人员已发放的薪酬予以追回：

（一）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；

（二）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收入和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬收入和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第十六条 公司薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬收入的追索扣回程序。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司发展战略，并根据经营环境变化、行业发展状况及公司实际经营情况进行动态调整，经薪酬

与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会或股东会批准，薪酬标准以通过后的金额为准。

第七章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。本制度如与法律法规、规范性文件和《公司章程》相抵触的，按照国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十九条 本制度由董事会负责制定、修改和解释，自股东会审议通过之日后生效。

北京博晖创新生物技术集团股份有限公司

2026 年 11 月