

## 北京三元基因药业股份有限公司 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

本制度经公司 2026 年 4 月 8 日召开第四届董事会第十三次会议审议通过,议案表决结果:同意 9 票,反对 0 票,弃权 0 票。该议案尚需提交股东会审议。

### 二、 分章节列示制度主要内容:

北京三元基因药业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 北京三元基因药业股份有限公司(以下简称“公司”)为进一步完善公司的治理结构,充分调动董事、高级管理人员的积极性

和创新性，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》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律法规和规定，以及《北京三元基因药业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等制度，并结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

（一）董事，包括公司非独立董事、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、董事会秘书以及《公司章程》认定的高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

公司董事、高级管理人员的薪酬应与市场发展相适应，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。薪酬分配遵循以下基本原则：

（一）公平、公开、公正原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、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) 激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩及激励机制挂钩。

## 第二章 薪酬管理机构

**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决定机制、决策流程、递延支付机制、止付追索安排等薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第五条** 薪酬与考核委员会提出的公司董事薪酬方案由股东会决定，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。

薪酬与考核委员会提出的公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

若公司亏损，在董事、高级管理人员薪酬审议各环节应特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

### 第三章 薪酬标准与方案

**第六条** 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：采取固定董事津贴，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事：在公司任职的非独立董事按其岗位、行政职务，以及在实际工作中的履职能力和工作绩效领取薪酬。

对于不在公司担任工作职务的非独立董事，公司发放固定津贴，按《公司法》和《公司章程》等有关规定行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

（三）高级管理人员：公司高级管理人员按照其在公司担任具体管理职务、实际工作绩效并结合公司经营业绩等因素综合评定薪酬。薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）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。基本薪酬指年度基本收入，按月固定发放。主要体现在岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定；绩效薪酬和中长期激励收入（如有）主要体现在绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据业绩实现情况以及高级管理人员岗位职责完成情况核定。

**第七条** 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。

**第八条** 公司根据行业特征、业务模式等因素，实施董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，薪酬与考核委员会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。

**第九条** 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

**第十条** 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

**第十一条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税。

#### **第四章 薪酬调整**

**第十二条** 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，可以变更激励约束条件，调整董事津贴标准，需经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准，需经董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬标准调整依据为：

(一) 同行业薪酬增幅水平：定期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) 公司组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整；

(六) 法定或其他公司制度规定的情况。

**第十四条** 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，应当披露原因。

## **第五章 薪酬止付追索机制**

**第十五条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入应及时予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十六条** 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，按所适用的有关法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定有冲突的，以有关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

**第十八条** 本制度未定义的词语、简称应与《公司章程》中相关词语、简称的释义相同。

**第十九条** 本制度的制订及修改，自股东会审议通过之日起生效。

**第二十条** 本制度由股东会授权董事会负责解释。

北京三元基因药业股份有限公司

董事会

2026年4月10日