

证券代码：920819

证券简称：颖泰生物

公告编号：2026-033

北京颖泰嘉和生物科技股份有限公司 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

公司于2026年4月14日召开了第五届董事会第四次会议，审议通过《关于修订〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》，议案表决结果：同意9票；反对0票；弃权0票，本议案尚需提交公司2025年年度股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

北京颖泰嘉和生物科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京颖泰嘉和生物科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和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，充分调动董事和高级管理人员的积极性、创造性，促进公司长期可持续发展，

根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件及《北京颖泰嘉和生物科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，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（以下简称“董事、高级管理人员”）：

（一）公司董事，包括非独立董事、独立董事。

（二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及董事会决定聘任的其他高级管理人员。

第三条 公司的工资总额决定机制为公司以上年度工资总额为参考，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。

第四条 公司董事、高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则：收入水平与公司规模和业绩相挂钩，同时兼顾市场薪酬水平，保持公司薪资水平具有竞争力；

（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等；

（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。

第五条 公司在确定董事、高级管理人员薪酬时，应统筹兼顾不同岗位、层级员工的薪酬分配关系，应关注公司普通职工（指除董事、高级管理人员外的其他员工）的薪酬增长机制，确保：

（一）公司年度薪酬总额增长与经营业绩增长相匹配；

(二) 在实现公司经营目标的前提下,普通职工薪酬水平应随公司发展逐步合理提升,共享公司发展成果;

(三) 推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜,促进提高普通职工薪酬水平。

第六条 公司董事薪酬方案由股东会决定。公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准,并向股东会说明。公司独立董事专门会议负责研究和审查非独立董事及高级管理人员的薪酬政策和方案,审查非独立董事及高级管理人员履行职责情况和绩效考评。公司独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第七条 公司人事部门、财务部门负责做好有关董事及高级管理人员薪酬方案提交决策的前期准备工作,根据公司主要财务指标和经营目标的完成情况,提供在公司任职的非独立董事及高级管理人员岗位工作业绩考评系统中涉及指标的完成情况,并提供按公司业绩拟订公司薪酬分配规划和分配方式的有关测算依据。

第二章 薪酬结构与绩效考核

第八条 在公司任职的非独立董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等构成。经股东会批准,公司可另行向在公司任职的非独立董事发放董事职务津贴。

(一) 基本薪酬

基本薪酬是保障董事、高级管理人员基本生活需要的固定收入,根据其岗位价值、职责范围、任职资历、行业薪酬水平等因素综合核定,由公司按月发放。

(二) 绩效薪酬

绩效薪酬是根据公司经营业绩和个人绩效考核结果而浮动的薪酬部分。绩效薪酬与公司年度经营目标及个人关键绩效指标完成情况紧密挂钩。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。绩效薪酬根据公司经营情况、考核周期及实际考核结果定期发放，其中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。

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。若公司行业周期性特征明显的可以实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，但应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。

（三）中长期激励收入

中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，具体激励方案由公司根据实际情况制定。

第九条 在公司任职的非独立董事、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。绩效评价依据的具体构成，根据该人员的实际管理职责确定：

（一）主要履行公司整体管理职责的非独立董事及高级管理人员，以公司整体经营业绩、重点工作推进成效等为主要评价依据；

（二）主要担任子公司或事业部等下属单位主要负责人的非独立董事，其绩效评价可依据其所任职子公司或事业部的经营业绩、分管工作目标完成情况等结合集团整体情况进行核定。

第十条 公司可以临时对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的非独立董事、高级管理人员的薪酬补充。

第十一条 不在公司内部担任职务的非独立董事（外部董事），不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，不在公司领取薪酬。经股东会批准，公司可向其发放董事职务津贴。

第十二条 独立董事采用固定津贴制，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，具体标准由股东会审议确定，由公司定期发放。

第三章 薪酬支付与止付追索

第十三条 董事、高级管理人员的薪酬（津贴）标准，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目包括但不限于以下内容：

- （一） 个人所得税。
- （二） 按规定需由个人承担的社会保险费和住房公积金。
- （三） 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十四条 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并予以发放。

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，公司可以考虑不予发放或降低该董事、高级管理人员绩效薪酬或津贴：

- （一） 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二） 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚或采取行政监管措施的；
- （三） 严重损害公司利益的；
- （四） 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 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。

公司最终决定启动追索扣回程序的，由公司人力部门、财务部门牵头负责具体追索扣回事宜，其他相关部门予以配合。

第四章 薪酬调整

第十八条 公司董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案每年原则上可进行一次调整。薪酬调整的依据包括但不限于同行业薪资增幅水平、通胀水平、公司经营业绩状况、公司发展战略或组织结构调整等方面。

第五章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度如与新颁布或修订的法律法规或《公司章程》相冲突的，以届时有效的法律法规和《公司章程》为准。

第二十一条 本制度经公司股东会审议通过后生效并实施，修改时亦同。

第二十二条 本制度的解释权归公司董事会。

北京颖泰嘉和生物科技股份有限公司

董事会

2026年4月16日