

北京九强生物技术股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为推进北京九强生物技术股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业制度相适应、与责任权利相匹配的激励约束机制，合理确定公司董事及高级管理人员的薪酬水平及支付方式，保证公司董事及高级管理人员积极、有效地履行其相应职责和义务，提高企业经营管理水平和提升公司的经营管理效益，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规以及规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度所称董事，是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，包括非独立董事及独立董事。本制度所称非独立董事，是指与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司员工或公司管理人员兼任的董事。本制度所称独立董事，是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。

本制度所称高级管理人员，是指总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及董事会认定的其他人员。

第三条 董事、高级管理人员薪酬制度、薪酬方案及其他薪酬事项依照证券监管机构规定予以披露。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）薪酬水平符合公司经营规模与经营业绩，与岗位价值、责任义务相匹配，兼顾市场薪酬水平；

（二）短期与中长期激励相结合，有利于公司持续健康发展；

（三）激励与约束并重、奖罚对等，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩；

（四）统筹兼顾、公平合理，合理确定董事、高级管理人员与普通职工薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需人才倾斜；

(五) 工资总额与公司经营业绩联动，职工薪酬水平与公司发展同步提升，保障职工合法权益。

第二章 薪酬管理机构

第五条 薪酬与考核委员会负责制定公司董事和高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事及高级管理人员的薪酬政策与方案；同时负责制定公司工资总额决定机制、普通职工薪酬增长机制，审查公司整体薪酬分配方案，并就董事、高级管理人员的薪酬等事项向董事会提出建议。

第六条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或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、公司工资总额管理及普通职工薪酬增长相关方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 公司董事会办公室、综合行政部、财务部等相关部门配合薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准、支付及调整

第八条 公司建立以经营业绩为核心的工资总额决定机制，工资总额核定及调整与公司年度经营业绩、发展战略相挂钩，具体核定依据如下：

(一) 核心挂钩指标：公司年度经审计的净利润、营业收入增长率，其中净利润为考核核心考核指标，权重不低于 50%；

(二) 参考指标：行业薪酬水平、公司发展阶段、资产规模、员工人数及结构调整等；

(三) 工资总额浮动规则：公司净利润同比增长时，工资总额同比增长，增长比例不超过净利润增长比例的 50%；公司净利润同比下降但未出现亏损时，工资总额原则上不增长；公司出现年度亏损时，工资总额适当下调，下调比例由薪酬与考核委员会结合实际情况核定。

第九条 工资总额由薪酬与考核委员会结合上述依据每年核定一次，核定方案经董事会批准后执行，年度工资总额执行情况随公司年度报告一并披露。工资总额实行

分级管理，各部门工资总额分配与部门绩效考核结果挂钩，由综合行政部、财务部统筹执行。

第十条 公司建立普通职工薪酬水平稳步增长机制，职工年度薪酬调整与公司工资总额增长、当地通胀水平、行业薪酬水平相挂钩，具体提升措施如下：

（一）基础增长：在公司工资总额实现增长的前提下，普通职工整体薪酬水平同比增长，增长比例不低于公司工资总额增长比例的 50%，且不低于当地上年度居民消费价格指数（CPI）；

（二）倾斜增长：薪酬分配向生产一线岗位、研发核心岗位、紧缺急需专业人才倾斜，上述岗位职工薪酬增长比例可高于公司普通职工整体增长比例，具体比例由薪酬与考核委员会核定；

（三）个体增长：普通职工个人薪酬调整与个人年度绩效考核结果挂钩，考核优秀者薪酬增长比例可上浮，考核不合格者不予调薪，具体考核与调薪规则结合公司《员工绩效考核管理制度》执行。

第十一条 合理控制董事、高级管理人员与普通职工薪酬差距，董事、高级管理人员年度薪酬总额均值与公司普通职工年度薪酬总额均值的比例控制在合理区间，具体比例由薪酬与考核委员会每年核定，经董事会批准后披露，确保薪酬分配公平性。

第十二条 公司研发岗位、核心技术岗位人才薪酬结合行业高端人才薪酬水平、岗位贡献单独核定，保障核心科技人才薪酬竞争力，支撑公司研发创新发展。

第十三条 董事会成员薪酬标准如下：

（一）独立董事：独立董事领取固定津贴，津贴数额由公司股东会审议决定，除此以外不再享受公司其他报酬、社保待遇等，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事（含职工董事）：在公司担任管理或其他职务者，按照所担任的职务、岗位领取薪酬；未担任具体职务的，不领取董事薪酬。

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。

第十四条 高级管理人员根据其在公司担任的具体职务、岗位领取薪酬。

第十五条 非独立董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬构成，并可实施任期激励及中长期激励。

（一）基本薪酬根据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

（二）绩效薪酬与公司经营业绩、个人绩效考核结果挂钩，其中绩效薪酬在基本薪酬与绩效薪酬之和中的占比原则不低于 50%，在年度报告披露和进行绩效评价后根据内部管理规定按照不少于 3 年的递延支付期支付；

（三）任期激励与任期考核结果挂钩，在任期结束后根据考核结果发放；

（四）公司可根据相关规定实施股权激励等中长期激励方案。

第十六条 公司根据董事、高级管理人员的身份和工作性质及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的年度薪酬标准。

第十七条 根据公司每年净利润实现情况及公司管理层对公司的经营管理贡献情况，包括但不限于公司年度销售收入的增加、公司净利润的增加、公司研发成果和专利数量的显著提升、公司取得经营领域内的特许经营许可等突出贡献，经总经理办公会讨论决定，并经薪酬与考核委员会提出，对公司管理层给予一定的奖励。公司管理层包括参与公司经营管理的董事长、总经理、副总经理等，公司其他高级管理人员的奖励方案按照每年经营业绩完成情况由总经理办公会讨论决定并提交董事会。年度奖励最终奖励对象、数额和分配方式由董事会提交股东会审议通过。

年度奖励数额确定方式如下：在完成年度净利润增长的前提条件下，每年计提的奖励数额不超过当年度净利润的 5%。

第十八条 独立董事津贴于股东会通过其任职或津贴决议之日起的次月执行，由公司按月发放。

第十九条 非独立董事和高级管理人员的薪酬支付方式如下：

（一）基本年薪按月支付；

（二）年度业绩考核评价后，根据公司核定的综合绩效标准分三年进行递延支付，其中第一年按照综合绩效的 90%进行清算，第二、三年分别按照综合绩效的 5%进行兑现。递延支付适用于已经离职或退休人员。

第二十条 董事、高级管理人员的薪酬均包含个人所得税，个人所得税由公司根据相关规定履行代扣代缴义务。

第二十一条 董事及高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间及考核结果兑换年度薪酬和任期激励。

第二十二条 董事及高级管理人员在任职期间，发生下列情形之一的，公司有权不予发放绩效薪酬：

- (一)违反法律法规或《公司章程》，对公司造成重大损失；
- (二)因重大决策失误导致公司发生重大资产损失；
- (三)存在重大违规行为或严重失职行为；
- (四)公司董事会认定的其他不得发放绩效薪酬的情形。

第二十三条 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应调整以适应公司进一步发展的需要。

第二十四条 董事、公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一)公司经营状况；
- (二)公司发展战略或组织结构调整；
- (三)行业薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；
- (四)所在地区薪酬水平；
- (五)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；
- (六)个人岗位调整或职务任免。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会或股东会审议并做出相应调整。

第二十五条 公司普通职工薪酬整体调整依据本制度第十条规定执行，薪酬与考核委员会可根据公司经营业绩、行业薪酬水平变化等因素，对职工薪酬增长机制提出

修订建议，经董事会批准后实施。

第四章 薪酬追索扣回

第二十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬实行薪酬追索扣回制度。

公司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。

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。

第二十七条 薪酬追索扣回触发条件具体如下：

- （一）违反法律法规、监管规定、公司章程或公司内部管理制度的；
- （二）违反忠实或勤勉义务，给公司造成重大经济损失或重大不良影响的；
- （三）对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错责任的；
- （四）绩效考核结果存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏导致已获薪酬发放依据不成立的；
- （五）其他经薪酬与考核委员会认定应当追索扣回薪酬的情形。

第二十八条 对于符合上述触发情形的，公司将按照以下程序实施薪酬追索扣回：

- （一）由公司相关部门收集整理相关证据材料，核实违规事实、损失金额及责任认定情况，形成专项报告提交薪酬与考核委员会；
- （二）薪酬与考核委员会对专项报告进行审议，结合违规情节轻重、损失程度、责任大小等因素，确定扣减未支付薪酬的比例或金额，以及追回已发放薪酬的范围和金额，情节特别严重的，追究其法律责任；
- （三）薪酬追索扣回的决定经董事会批准后，由综合行政部、财务部协同执行，向相关人员出具薪酬追索扣回通知书，明确执行依据、金额及支付期限；
- （四）相关人员应当在规定期限内配合完成薪酬退还，逾期未履行的，公司有权

通过法律途径追索。

第二十九条 薪酬追索扣回制度同样适用于已经离任或退休的人员。

第五章 附则

第三十条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度的任何条款，如与届时有效的有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定相冲突，应以届时有效的有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第三十一条 本制度中关于公司工资总额决定机制、普通职工薪酬增长机制的内容，与公司《年度员工薪酬体系调整评价方案》《年度员工绩效考核方案》相衔接，未尽事宜按照上述制度执行。

第三十二条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第三十三条 本制度由公司董事会负责解释。