

贝因美股份有限公司
高级管理人员薪酬与考核管理办法
(2022 版)

第一条 目的

为更好调动贝因美股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的积极性和创造性，进一步完善激励和约束机制，进而促进公司的可持续增长，特制订本办法。

第二条 适用范围

本办法适用于总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等法定高级管理人员。

第三条 职责

一、公司根据本薪酬与考核管理办法，结合年度经营计划等拟订年度高级管理人员薪酬考核方案，提报董事会薪酬与考核委员会审核，经董事会审议通过后执行。

二、公司及薪酬与考核委员会可根据行业特性及竞争变化，对本薪酬与考核管理办法提出修订，经董事会审议通过后执行。

第四条 基本原则

- 一、以岗位价值贡献为导向原则；
- 二、薪酬与绩效挂钩原则；
- 三、外部竞争性与内部公平性原则；
- 四、职务待遇与职位工作需要对应原则。

第五条 薪酬结构

高级管理人员薪酬由四部分构成：

一、基本工资：根据当年度经营目标及高级管理人员任职情况设定当年度基本工资标准，具体以审议通过的年度基本工资议案为准。

二、绩效奖金：根据当年度经营目标达成难易度设定高级管理人员当年度绩效奖金标准，依据公司经营目标达成情况及个人绩效考核结果核发绩效奖金，具体年度绩效奖金标准以审议通过的当年度绩效奖金议案为准。

三、经营奖励：经营层达成董事会下达的年度营业收入考核目标且超额达成利润考核目标，则经营层根据经董事会审议通过的超利润奖励议案享受超利润奖励。具体超利润奖励比例以董事会审议通过的经营奖励议案为准。

四、其它奖励：高级管理人员可依据公司项目奖励、兼岗津贴等管理办法享受项目奖励、兼岗津贴等其它公司激励奖金。

第六条 考核与发放

一、基本工资：

按董事会审议通过的月度基本工资标准进行月度发放。

二、绩效奖金：

1、按董事会审议通过的绩效奖金标准，季度预发，年度回算。

2、年度绩效考核：

1) 总经理：实际发放绩效奖金=年绩效奖金标准*年度营收考核系数

2) 其他高级管理人员：实际发放绩效奖金=年绩效奖金标准*年度营收考核系数*总经理年度绩效考评系数。总经理根据高级管理人员职责履行及超职责贡献情况给予考评，考核系数为 0~1。

3) 高级管理人员及所分管部门季度内无发生重大责任安全事故及重大经营责任事故，则每季度按高级管理人员季度绩效奖金标准*季度营收考核系数*总经理绩效考评系数预发，至第四季度根据年度营收考核系数*总经理绩效考评系数回算。

4) 高级管理人员分管部门发生重大责任安全事故及重大经营责任事故，为公司造成重大影响，原则上个人绩效考评系数为 0。

3、营收系数：

营收考核目标达成 60%及以上：营收考核系数为实际营收考核目标达成率；

营收考核目标达成低于 60%：营收考核系数为零。

三、年度经营奖励：

1、经营层达成董事会下达的年度营收考核目标且超额达成利润考核目标，

则可按以董事会审议通过的超利润奖励方案核发年终经营奖励。

2、原则上奖励总额 50%为董事长/总经理年终经营奖励，余 50%为其他高级管理人员及核心骨干奖励，由董事长、总经理协商分配。

3、经营奖励发放方式根据当年度经营情况，可采用现金或股票或两者结合发放，具体以薪酬与考核委员会决议为准。

四、根据当年度行业状况及公司经营实际情况，董事会授权薪酬与考核委员会可对高级管理人员考核进行适当调整，具体以薪酬与考核委员会决议为准。

第七条 职务待遇

根据高级管理人员岗位性质及承担工作，由总经理设定高级管理人员的职务待遇。

第八条 附则

1、高级管理人员年薪为税前收入，个人所得税由高级管理人员本人承担。

2、本办法中涉及的营业收入、利润等数据，以审计报告为准。

3、高级管理人员如因其岗位特殊性或入职约定薪酬与以上规定不同，则可递交专项薪酬与考核议案，经董事会审议通过后，可按双方约定方案执行。

4、当年度未审议高级管理人员基本工资标准、绩效奖金标准及年度经营奖励议案，则延用上一年度薪酬与考核方案。

5、本管理办法经董事会批准后执行。

贝因美股份有限公司

2022 年 10 月 29 日