

成都市贝瑞和康基因技术股份有限公司
董事、高级管理人员绩效考核与薪酬激励制度

第一章 总则

第一条 为了进一步完善成都市贝瑞和康基因技术股份有限公司（以下简称“公司”）的治理制度，建立系统的董事、高级管理人员薪酬管理制度，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司独立董事管理办法》《上市公司治理准则》等相关法律法规以及《成都市贝瑞和康基因技术股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。高级管理人员（以下简称“高管人员”）指《公司章程》中所载明的公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司董事、高管人员年度薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）年度薪酬标准公开、公正、透明的原则；
- （四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议公司高管人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬。

若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，公司应当披露原因。公司业绩发生亏损的，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第五条 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政策与方案。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准及发放

第七条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

1、在公司任职的非独立董事按照所承担的管理职位或其他岗位职务对应的薪酬与考核标准领取相应的薪酬，具体按第八条执行。

2、未在公司任职的公司非独立董事实行董事津贴制，津贴标准由股东会审议决定。

（二）独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，津贴标准由股东会审议决定。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 在公司任职的非独立董事及公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成。计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励收入。

（一）基本薪酬：根据个人管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平确定年度的基本薪酬；

（二）绩效薪酬：根据公司绩效评价标准、程序、主要评价体系、奖励和惩罚、年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，年终根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果发放。

（三）中长期激励收入：与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权激励计划、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。具体实施另行制定专项方案并履行对应审议及披露程序。

（四）个人薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和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 50%。

第九条 基本薪酬按月平均发放，绩效薪酬按季度及年度由人力资源部根据公司经营目标达成情况及个人绩效方案考核情况评定后提出建议，季度考核按季核定发放，年度绩效薪酬经董事会薪酬与考核委员会审议通过后在考核年度的年度报告披露后统一发放。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十条 公司董事、高管人员的薪酬及津贴涉及个人所得税由公司统一代扣代缴。

第十一条 公司董事、高管人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

第四章 薪酬追索扣回

第十二条 公司董事会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的追索扣回程序。

第十三条 公司董事、高级管理人员在任期内的任一考核年度，出现下列情况之一时，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减特定董事、高级管理人员当年绩效薪酬或不予发放其当年绩效薪酬，或追回已发放的部分或全部绩效薪酬：

- (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的；
- (三) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- (四) 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；
- (五) 公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十四条 董事会薪酬与考核委员会定期对公司董事、高级管理人员的履职情况进行审查，或对公司董事、高级管理人员的绩效情况进行考评时，评估相关董事、高级管理人员是否触发本制度第十三条规定的追索扣回的情形。

第十五条 出现本制度第十三条所列情况时，董事会薪酬与考核委员会根据公司遭受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董事、高级管理人员采取弥补应对措施的主观性及有效性等综合因素，评估确定是否需要针对相关责任人员的绩效薪酬发起追索扣回程序以及具体追索扣回的金额及比例。

第十六条 若公司董事会薪酬与考核委员会最终决定启动追索扣回程序，由公司人力资源部、财务部牵头负责具体追索扣回事宜，其他相关部门予以配合。公司人力资源部、财务部应及时停止支付尚未支付的绩效薪酬，对于已支付的绩效薪酬，应及时与相关董事、高级管理人员沟通追回，必要时可以发送函件进行追索，函件应列明追索依据、金额、退缴形式和时限等。相关董事、高级管理人员收到追索扣回函件后应及时予以退缴，退缴有困难的，可申请延迟退缴，但最长不超过2年。

第十七条 公司董事（包括独立董事）亦可向董事会薪酬与考核委员会提议对特定董事、高级管理人员的绩效薪酬发起追索扣回程序。经董事会薪酬与考核

委员会审查评估认为确需对相关人员绩效薪酬进行追索扣回的，按照本制度第十六条规定的工作程序执行。

第十八条 公司董事、高级管理人员、内部相关部门及责任人员违反本制度规定，未实施或不配合实施绩效薪酬追索扣回，或违规实施绩效薪酬追索扣回的，公司应视情节轻重给予有过错的责任人相应的处分，相关责任人给公司造成损失的，还应承担赔偿责任。

第十九条 本制度对于绩效薪酬追索扣回的未尽事宜，按照公司与相关董事、高级管理人员签署的《劳动合同》或聘任合同的相关约定执行。《劳动合同》或聘任合同的约定与本制度不一致的，在法律允许的范围内以本制度的约定为准。

第二十条 公司董事会薪酬与考核委员会有权对绩效薪酬之外的其他可变薪酬（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专项奖金、激励或奖励等）发起追索扣回程序，具体参照绩效薪酬的追索扣回程序执行。

第五章 薪酬的调整

第二十一条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并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的进一步发展需要。

第二十二条 公司可根据公司经营发展状况、组织结构调整、行业薪酬水平及通货膨胀水平、公司盈利水平、岗位发生变动等因素变化提出薪酬调整建议，由薪酬与考核委员会制定薪酬调整方案，经董事会或股东会审议通过后实施。

第六章 附则

第二十三条 本制度中的薪酬仅指以货币形式发放的税前薪资，不包含国家规定的保险、津贴及其他福利等。

第二十四条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、监管机构的有关规定、《公司章程》执行。本制度与有关法律法规、监管机构的有关规定、《公司章程》的规定不一致时，按照法律法规、监管机构的相关规定、《公司章程》执行。

第二十五条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第二十六条 本制度由公司董事会负责解释。

成都市贝瑞和康基因技术股份有限公司

二〇二六年六月