

# 保龄宝生物股份有限公司

## 薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为建立保龄宝生物股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）科学、合理的薪酬管理体系，充分调动公司员工的工作积极性，提高公司的经营管理效益，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》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规范性文件和《保龄宝生物股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体在职员工，包括下述：

（一）公司董事会的全体成员，包括非独立董事、独立董事。

（二）在公司任职的所有高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

（三）除董事、高级管理人员外的其他公司在职员工。

**第三条** 公司员工薪酬管理应遵循以下原则：

（一）体现收入水平符合公司规模与经营业绩的原则，同时与外部行业薪酬水平、市场发展相符；

（二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小以及公司发展战略相符；

（三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；

（四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩；

（五）公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，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。公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

### 第二章 工资总额决定机制与薪酬管理机构

**第四条** 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工

的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。公司工资总额决定程序如下：

（一）公司人力资源部依据公司年度经营指标预测，系统编制年度员工工资总额预算；在预算执行周期内，结合关键业绩指标达成进度，动态优化调整人员配置，并实施绩效薪酬计提比例的弹性管控。

（二）公司基于经审计的年度经营成果以及考核结果，科学核定年度工资总额分配方案。

**第五条** 公司人力资源部负责普通员工薪酬考核，制定相应的年度薪酬计划，年度工资调整计划；各级奖罚制度；福利发放制度；福利发放标准；年终奖发放标准等交总经理审核批准。

公司董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，主要负责：研究并提出董事与高级管理人员的考核标准；对董事、高级管理人员进行考核并提出建议；研究、审查及拟定董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并提交董事会或股东会审议。

**第六条** 董事会薪酬与考核委员会负责拟定董事及高级管理人员的薪酬方案草案，明确薪酬构成、确定依据及考核方式。

董事的薪酬方案（包括但不限于基本薪酬标准）须经董事会审议后，提交股东会批准。高级管理人员的薪酬方案须报董事会审议批准，向股东会说明。

在对董事个人进行考核、讨论或决定其报酬时，该董事应当回避。所有经批准的薪酬方案应按监管要求予以披露。

**第七条** 董事会薪酬与考核委员会对薪酬制度执行情况进行监督。公司人力资源部门及财务部门协助董事会薪酬与考核委员会，负责薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

### 第三章 薪酬的标准及管理

**第八条** 普通员工薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、津贴补贴三部分组成：

1.基本薪酬：根据岗位价值、员工技能水平及学历等因素确定，按月固定发放；

2.绩效薪酬：与员工季度或年度绩效考核结果挂钩，依据考核等级确定发放金额；

3.津贴补贴：包括交通补贴、餐补、住房补贴、高温补贴等，按公司统一标准发放。

#### **第九条** 董事及高级管理人员的薪酬标准如下：

（一）独立董事：公司独立董事领取固定的独立董事津贴，津贴标准依据股东会决议执行，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事行使职责所需的合理费用（如差旅费等）由公司承担。

（二）非独立董事：公司非独立董事的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬（季度绩效、年度奖金）和中长期激励收入等组成。

基本薪酬主要根据公司薪酬体系，结合其岗位价值、承担责任和该任职人员的能力等综合要素确定，基本薪酬按月发放；绩效薪酬主要根据公司经营业绩及实际经营情况经季度、年度考核确定，季度绩效按季度考核发放，年度奖金按年度考核发放，绩效薪酬占比原则上不低于基础薪酬与绩效薪酬总额的 50%。在公司经营管理层担任具体岗位职务的非独立董事，以高级管理人员身份领取薪酬，不再领取额外的董事薪酬或津贴。

（三）高级管理人员：公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬（季度绩效、年度奖金）和中长期激励收入等组成。

基本薪酬主要根据公司薪酬体系，结合其岗位价值、承担责任和该任职人员的能力等综合要素确定，基本薪酬按月发放；绩效薪酬主要根据公司经营业绩及实际经营情况经季度、年度考核确定，季度绩效按季度考核发放，年度奖金按年度考核发放，绩效薪酬占比原则上不低于基础薪酬与绩效薪酬总额的 50%。具体薪酬标准按照其在公司担任的具体职务、实际工作绩效结合公司季度、年度经营业绩及实际经营情况因素综合评定薪酬。

**第十条** 公司独立董事津贴按月发放，在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司内部管理制度确定及执行。

公司其他员工（包括董事、高级管理人员）的薪酬标准均为税前金额，公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的费用后，剩余部分发放给个人。

### **第四章 绩效考核与薪酬调整**

**第十一条** 公司的薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况

的不断变化而作相应调整，以适应公司进一步发展的需要。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

**第十二条** 公司员工的薪酬调整依据如下：

（一）同行业薪酬水平：以市场薪酬报告或公开的薪酬数据，作为公司薪酬调整参考依据；

（二）通货膨胀水平：参考通货膨胀水平，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）公司经营未来发展状况；

（四）公司发展战略调整，组织结构或岗位变动；

（五）个人岗位调整或职务任免。

**第十三条** 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或新任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴或薪酬予以发放。

**第十五条** 公司应确定董事、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。

**第十六条** 公司绩效考核覆盖公司全体员工，董事及高级管理人员的考核由董事会薪酬考核委员会组织实施。考核指标与标准具体如下：

1.考核指标根据公司经营目标、部门职责、岗位职责分解制定，包括但不限于财务指标、业务指标、管理指标及社会责任指标等；

2.考核标准以量化指标为主、定性指标为辅，明确各级别考核阈值，确保考核的客观性与可操作性。

董事、高级管理人员的绩效考核与评价应当依据经审计的财务数据开展，具体以当年实际支付情况为准。董事、高级管理人员的绩效考核与评价应当依据经审计的财务数据开展。

## 第五章 薪酬追索

**第十七条** 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、高级管理人员的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。

**第十八条** 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。

**第十九条** 公司员工涉嫌违法违纪并影响薪酬核算、擅自离职未办理工作交接手续、履职不当导致公司重大损失等情形的，公司有权暂停薪酬支付。

公司员工因个人原因导致公司损失的，公司有权根据损失情况就已支付的薪酬进行追索。

## 第六章 其他

**第二十条** 本薪酬管理制度所规定的员工薪酬不包括公司依法实施的股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖励等。

**第二十一条** 本制度未尽事宜，或者与国家法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》有冲突的，依照有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定执行。

**第二十二条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十三条** 本制度由董事会薪酬与考核委员会拟订，经董事会审议同意，并提交股东会审议通过后施行，修改时亦同。

保龄宝生物股份有限公司

2026年4月23日