

**贝因美股份有限公司**  
**高级管理人员薪酬与考核方案**  
**(2026年版)**

**第一条 目的**

为进一步规范贝因美股份有限公司（以下简称“公司”）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，保证公司高级管理人员有效地履行其职责和义务，提高公司的经营管理效益，更好促进公司健康、持续发展。同时，为更好调动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，根据《上市公司治理准则》《董事、高级管理人员薪酬管理办法》，特制订本方案。

**第二条 适用范围**

本方案适用于公司董事会聘任的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等《公司章程》规定的高级管理人员。

**第三条 薪酬构成**

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等构成，具体如下：

**一、基本薪酬：**

根据经营目标及人员职级设定基本工资标准，具体标准以董事会审议通过的高级管理人员薪酬与考核相关议案为准。

**二、绩效奖金：**

根据经营目标及高级管理人员所负责工作内容难易程度设定绩效奖金标准。具体以董事会审议通过的高级管理人员薪酬与考核相关议案为准。

**三、经营奖金：**

公司达成董事会下达的年度营业收入考核目标、利润考核目标，高级管理人员及其他骨干根据经董事会审议通过的公司经营达成经营奖励议案，享受营业收入达成或超额利润经营奖金。

具体以董事会审议通过的《公司经营达成经营奖励》议案为准。

#### 四、岗位认购资格：

高级管理人员可根据职务等级及个人绩效等级享受中长期岗位认购股资格，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行拟定。

#### 五、价值贡献奖励：

高级管理人员本职工作之外，产生价值贡献，依据公司当年度实施的激励政策可享受对应任务激励、项目奖励、绩效奖金加分等奖励。

### 第四条 考核与发放

#### 一、基本工资发放：

根据董事会审议通过的月度基本工资标准，按月发放。

#### 二、绩效奖金核发：

1、根据董事会审议通过的月度绩效奖金标准，以季为周期进行考核，并延至下一季季初发放。

#### 2、绩效奖金考核：

##### 1) 总经理：

基于总经理对年度经营目标负责，其季度绩效奖金按标准季度预发，至年终根据董事会年度营业收入考核目标及利润考核目标达成计发绩效奖金。

##### 2) 其他高级管理人员：

高级管理人员（除总经理）对所管理工作负责，其季度绩效奖金根据公司当年度岗位绩效考核办法实施考核发放；

实际发放季度绩效奖金=季度绩效奖金标准×季度岗位绩效考核系数；岗位绩效考核系数以公司实施的当年度岗位绩效考核办法为准。

3) 高级管理人员发生经营事故或重大责任安全事故，经审计监察部查实，总经理可给予季度绩效奖金扣减分。

#### 三、经营奖金：

公司达成董事会下达的年度营业收入考核目标或超利润考核目标，则按董事会审议通过的年度经营达成奖励方案核发年终经营奖金。

经营奖金分配对象除高级管理人员，同时面向关键岗位、紧缺急需高层次、高技能人才倾斜，原则上高级管理人员（含总经理）占比 50%，公司骨干人员占比 50%，个人所获经营奖金应与个人绩效密切相关。经营层有重大经营贡献经薪

酬与考核委员会审议通过，享受比例可超 50%。

经营奖金发放方式根据当年度奖励额度，可采用现金或股权或两者结合发放，具体发放方案以薪酬与考核委员会审议通过为准。

经营奖金在年度报告披露和绩效评价后核发，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行拟定。

#### 四、岗位认购股资格：

高级管理人员任职期间，根据职级及个人绩效等级可享受不低于 12 万股/12 个月的岗位认购股资格，于最近一期股权类激励方案中实现。具体方案根据国家的相关法律、法规等另行拟定。

#### 五、价值贡献激励

高级管理人员可依据公司《全面考核激励实施办法》等公司发布的激励政策享受对应任务激励、项目奖励、加分等考核激励，具体以公司当年度价值贡献激励政策为准。

### 第五条 职务待遇

根据高级管理人员岗位性质及承担工作，总经理有权设定高级管理人员职务待遇。

### 第六条 附则

- 1、高级管理人员年薪为税前收入，个人所得税由本人承担。
- 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、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的，则延用上一年度薪酬与考核方案。

贝因美股份有限公司

2026 年 4 月 28 日