

# 广州达安基因股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

#### 第一条 目的

为进一步完善广州达安基因股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，规范董事及高级管理人员的薪酬管理，建立以价值、成果共享为导向的企业薪酬绩效文化，激励董事及高级管理人员的积极性和创造性，确保公司战略发展目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

#### 第二条 适用范围

- 1、董事会成员：包括独立董事和非独立董事（含职工代表董事）；
- 2、高级管理人员：指《公司章程》中载明的公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及经公司董事会确定的其他管理人员。

#### 第三条 原则

董事及高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，与公司效益及工作目标相结合，同时与市场价值规律相符。其薪酬管理遵循以下原则：

- （一）薪酬水平与公司规模、支付能力和经营业绩挂钩，兼顾市场薪酬水平，保持有一定的竞争力；
- （二）按劳分配和按岗位确定薪酬，体现各岗位对公司的价值，坚持责、权、利相结合；
- （三）激励与约束相结合，薪酬的发放、考核、奖惩等，与公司经营业绩和个人绩效目标挂钩；
- （四）薪酬与公司长远利益相结合，兼顾短期和中长期激励，促进公司的长期、稳健发展；
- （五）薪酬参照目前的实际收入水平确定，公司根据实际情况可以动态调整。

### 第二章 管理机构和管理程序

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构，主要

负责制订和审查董事及高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索等薪酬政策与方案，制订董事及高级管理人员考核标准并进行考核，并就董事及高级管理人员的薪酬向董事会提出建议，以及对薪酬政策执行情况进行监督。如遇经营环境等外界条件发生重大变化或者公司重点工作目标发生调整变化，薪酬与考核委员会有权对有关考核标准进行调整。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会审议通过，并予以披露。在董事会或者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由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

**第六条** 公司有关部门协助并配合公司董事会薪酬与考核委员会具体组织实施相关工作。

### 第三章 薪酬构成及发放

**第七条** 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：

（一）兼任公司高级管理人员的非独立董事，按公司高级管理人员薪酬标准发放薪酬；其他在公司担任具体职务的非独立董事，根据其职务按公司相关薪酬管理制度发放薪酬；

（二）未在公司担任除董事以外的其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬，也不额外发放董事津贴。

（三）公司独立董事实行固定津贴制度，除此之外不享受公司其他报酬、福利等。独立董事的津贴标准由股东会审议，股东会审议通过后按月发放。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

**第八条** 在公司担任除董事以外的职务的非独立董事、高级管理人员的薪酬实行年薪制，由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励、专项激励、福利津贴构成，并按照经董事会审议通过的相关年度薪酬方案执行：

（一）基本薪酬：根据其担任的具体工作职务、岗位职责、工作能力、从业经验并结合行业薪酬水平等因素，按照公司相关薪酬管理制度确定，按月发放。

（二）绩效薪酬：根据公司经营业绩、个人绩效表现、履职情况等，经考核后确定发放的激励薪酬。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的

百分之五十，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

（三）中长期激励：为公司的中长期发展和战略目标达成做出贡献的奖励，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中长期专项奖金、激励或奖励等，具体形式和金额由公司董事会薪酬与考核委员会提出建议，并遵循相应的决策程序确定。

（四）专项激励：经董事会及/或股东会同意而为专门事项设立的激励，激励对公司做出特别贡献的人员。

（五）福利津贴：包括依法享有的社会保险、住房公积金、带薪休假等法定权益，以及公司每年根据实际情况提供的包括但不限于体检、商业保险、企业年金等非法定权益。其他如节日福利等参照公司内部制度执行。

**第九条** 在公司担任除董事以外的职务的非独立董事、高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价，其绩效评价结果作为绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付的重要依据。

**第十条** 公司结合行业水平、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。

**第十一条** 公司发放的薪酬和津贴均为税前金额，由公司按照国家公司的有关规定，扣除下列事项后，剩余部分发放给个人：

- （一）应由公司代扣代缴的个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等应由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内离职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

#### 第四章 薪酬止付与追索

**第十三条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司有权减少或不予发放其当期及未支付的津贴、绩效薪酬及中长期激励收入等：

- （一）因涉嫌违法违纪被有权机关调查或采取强制措施或受到行政处罚的；

(二) 被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；  
(三) 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；  
(四) 违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；  
(五) 公司董事会认定严重违反国家或者地方或者公司有关规定的以及给公司造成重大损失的其他情形。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员发生以下情况，可直接扣减当事人年度个人绩效薪酬，扣减金额由董事会薪酬与考核委员会提出建议，并遵循相应的决策程序决定：

(一) 对公司发生的重大经济损失、安全生产与质量事故、重大法律纠纷、维稳事件、重大投资项目严重滞期等负有责任的；

(二) 违反公司规章制度，受到公司书面警告或者通报批评及以上处分的；

(三) 违反上市公司财务管理规定，内控管理薄弱，出现违规开展关联交易、对外担保、财务造假、内幕交易等问题，信息披露不真实、不准确、不完整；

(四) 因违反国家有关法律法规、党纪和国有企业领导人员廉洁从业相关规定，受到党纪处分、政务处分、存在损害公司利益的行为或被追究法律责任的。

对于已发放的薪酬，公司有权追回相应款项。若因董事、高级管理人员个人行为给公司造成重大损失，公司将依法追究其法律责任。

同时受党纪处分及政务处分的，按照所受处分中较高标准执行，不累加执行。

**第十五条** 因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，公司有权对时任董事、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。

**第十六条** 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，公司可根据情节轻重，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。

## 第五章 薪酬调整

**第十七条** 公司董事会薪酬与考核委员会可根据公司发展战略、经营发展状况变化、组织结构调整、行业薪酬水平、通货膨胀水平、公司盈利情况、岗位变

动等因素变化，就董事、高级管理人员的薪酬提出调整建议，并遵循相应的决策程序通过后生效，以适应公司高质量可持续发展的需要。

**第十八条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事及高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

**第十九条** 公司亏损时应当在董事及高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事及高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

## 第六章 附则

**第二十条** 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等内部制度的规定执行。本制度如与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以后者准。

**第二十一条** 本制度仅作为建立公司薪酬管理体系的总则，具体薪酬标准与方案由公司相关部门根据公司实际经营目标制定，并提交公司董事会及或股东会批准。

**第二十二条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并执行，修订时亦同，本制度由公司董事会负责解释。

广州达安基因股份有限公司

董 事 会

二〇二六年六月二十三日