

赛诺医疗科学技术股份有限公司

高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步完善赛诺医疗科学技术股份有限公司（以下简称：公司）高级管理人员的薪酬管理体系，建立与现代企业相适应的激励、约束机制，更好地体现高级管理人员（以下简称：高管人员）的价值，有效地调动管理团队的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，促进企业效益的增长，实现股东和公司利益的最大化，特制定本办法。

第二条 本办法适用于在本公司计发薪酬的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及公司认定的其他高级管理人员。

第三条 实施原则

（一）促进公司可持续发展原则

薪酬方案须符合公司发展规划，在确保公司持续健康发展的前提下，实现激励与约束作用的最大化。

（二）薪酬与业绩挂钩原则

高管人员薪酬与公司经营业绩挂钩，将业绩指标完成情况作为董事会对高管人员年度考核的核心指标。

（三）薪酬水平保持竞争力原则

高管人员薪酬标准参考同行业其他企业平均水平，保持竞争性。

第二章 管理机构与职责

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是确定高管人员薪酬方案、负责薪酬管理、考核和监督的专门机构，薪酬与考核委员会制定的高管人员薪酬方案需提交董事会审议批准后方可组织实施（该委员会成立前由董事会行使其权利）。

第五条 董事会薪酬与考核委员会的工作包括以下内容：

- (一) 负责公司高管人员进行年度绩效考核的评价工作；
- (二) 对公司薪酬制度执行情况进行监督；
- (三) 提出公司高管人员的薪酬方案及修改意见。

第三章 薪酬结构与标准

第六条 薪酬结构

公司高管人员的薪酬方案实行基本年薪加绩效奖励制。即：薪酬总额=基本工资+绩效奖金。

第七条 薪酬标准

公司经营层薪酬综合考虑公司发展战略、同行业企业薪酬水平及企业实际经营情况等多项因素确定，具体如下：

- (一) 基本工资：依据经营规模、业绩水平、地区因素等确定。
- (二) 绩效奖金：董事会薪酬与考核委员会根据高管人员年度绩效考评情况确定绩效奖励总额，高管人员年度绩效考评细则由董事会另行研究制定。

第八条 特殊薪酬奖励

对在年度经营活动中给公司带来重大的管理和经济效益，或使公司获得重大之良好声誉的个人和团队，经董事会研究决定给予特殊薪酬奖励。

第九条 薪酬调整

公司高管人员薪酬标准可根据公司经营状况及其他相关因素的变化作出相应调整，调整依据具体如下：

- (一) 同地区、同行业薪资增幅水平；
- (二) 通货膨胀水平；
- (三) 公司盈利状况；
- (四) 公司组织结构调整；
- (五) 岗位发生变动的个别调整。

第四章 薪酬的发放

第十条 薪酬的发放方式

（一）基本工资：扣法定个人缴纳的各类社会保险费用和应缴纳的个人所得税后按月发放。

（二）绩效奖金：高管人员的绩效奖金于年度绩效考评结束后一次性发放，并由公司代扣代缴个人所得税后发放。

（三）特殊薪酬奖励：经董事会决定后一次性发放。

第五章 监督与管理

第十一条 董事会依据经审计的年度财务数据对高管人员的年度经营业绩和日常工作进行监督审核，如出现财务数据不实、公司年度财务报告被会计师事务所出具保留意见、否定意见或者无法表示意见或高管人员有重要决策失误等情况，董事会将视情节轻重予以处理，并做出减发、停发、追回经营团队的绩效奖金。

考核年度内如遇国家产业政策调整、董事会批准的重大财务调整或不可抗力因素，对考核年度公司财务状况产生重大影响时，董事会可根据具体情况调整考核年度的经营业绩考核指标。

第十二条 高管人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放绩效奖金，若已兑现的亦应予以追回：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）公司上市后因重大违法违规行为被证券监管部门予以行政处罚、公开谴责或认定为不合格人员的；

（四）在考核年度内因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

（五）董事会认为的其他情形。

第六章 附则

第十三条 本办法未尽事宜，依据国家有关法律、行政法规、部门规章、规

范性文件和《公司章程》等规定执行。如本办法与监管机构发布的最新法律、法规和行政规章存在冲突，则以最新法律、法规和行政规章的相关规定为准。

第十四条 本办法由公司董事会负责解释。

第十五条 本办法自董事会审议通过之日起实施，修改亦同。