

卫宁健康科技集团股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善卫宁健康科技集团股份有限公司(以下简称“公司”)高级管理人员的薪酬激励与约束机制,调动公司高级管理人员的工作积极性和创造性,发挥薪酬对高级管理人员为实现公司战略目标、实现公司持续发展的激励作用,根据国家相关法律法规及《公司章程》的规定,结合公司实际情况,特制定本制度。

第二条 本制度作为确定公司高级管理人员薪酬标准的依据,遵循以下四项原则:

(一) 责任原则:高级管理人员基本年薪(月固定工资*12个月)以所承担的责任为依据,体现岗位价值。

(二) 激励原则:公司通过发放浮动奖金的方式,调整高级管理人员的薪酬结构比例,体现激励与约束并重、奖罚对等。

(三) 绩效原则:高级管理人员浮动奖金的发放,以公司经营业绩及本人绩效考核结果为依据。

(四) 竞争原则:高级管理人员薪酬应与公司业绩和规模相符,并参考同行业薪酬水平,保持其薪酬的市场竞争力。

第三条 本制度适用于公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等公司高级管理人员。其他经公司董事会批准参照高级管理人员管理的人员,可参照本制度执行。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是负责高级管理人员考核并确定薪酬的管理机构。

第五条 董事会授权董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核情况确定总经理的年薪总额。

第六条 董事会授权董事长根据绩效考核情况确定除总经理外其他高级管理人员的年薪总额。

第七条 董事会薪酬与考核委员会职责与权限详见公司《董事会薪酬与考核

委员会实施细则》。

第三章 薪酬方案

第八条 公司高级管理人员年薪总额=基本年薪+浮动奖金

（一）基本年薪分为 12 个月，依个人职务、岗位等级情况确定，按每月考勤情况发放；

（二）浮动奖金在会计年度结束之后，根据公司经营业绩与个人绩效考核情况核算后按年发放。

第九条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十条 公司高级管理人员在任职期间出现以下任何一种情况，不予发放当年浮动奖金：

- （一）因绩效考核不达标的；
- （二）因岗位变动、或工作关系变更离开高级管理人员工作岗位的；
- （三）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （四）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （五）因擅自离职、辞职或被免职的；
- （六）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- （七）公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

第四章 附 则

第十一条 如果本制度与最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第十二条 本制度由董事会薪酬与考核委员会拟订，公司董事会负责解释，公司董事会审议通过后实施，修改亦同。

第十三条 本制度自公司董事会审议通过之日起施行。

卫宁健康科技集团股份有限公司

二〇一六年三月十日