

仙乐健康科技股份有限公司

董事、高级管理人员及其他核心人员

薪酬与绩效考核管理制度

(草案)

(H股发行上市后适用)

第一章 总则

第一条 仙乐健康科技股份有限公司（下称“公司”）为建立与现代企业制度相适应的收入分配制度，建立和完善经营者的激励约束机制，有效地调动董事、高级管理人员及其他核心人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，将经营者的利益与企业的长期利益结合起来，促进企业健康、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》、《香港联合交易所有限公司证券上市规则》（以下简称“《香港上市规则》”）等有关法律以及《仙乐健康科技股份有限公司章程》，特制定《仙乐健康科技股份有限公司董事、高级管理人员及其他核心人员薪酬与绩效考核管理制度》（下称“本制度”）。

第二条 本制度适用的对象包括下列人员（以下统称“高管及核心人员”）：

- （一） 公司董事（独立董事除外）；
- （二） 公司高级管理人员（总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书）；
- （三） 公司重要岗位的管理、技术、业务人员；
- （四） 子公司的主要高级管理人员；
- （五） 公司董事会薪酬与考核委员会认为应当适用的其他人员。

第三条 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。

第四条 高管及核心人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一） 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二） 实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三） 实行个人薪酬与公司长远利益相结合的原则，确保主营业务持续增长，防止短期行为，促进公司的永续经营和发展；
- （四） 高管及核心人员的薪酬标准以公开、公正、公平为原则，以经营状况、业绩目标、工作能力等指标为依据，既要有利于强化激励与约束相结合，又要符合企业的实际情况；
- （五） 高管及核心人员的薪酬收入坚持“有奖有罚、奖罚对等、激励与约束并重”的原则；
- （六） 高管及核心人员的薪酬收入坚持“先考核、后发放”原则；
- （七） 坚持效率优先，兼顾公平，促进公司高管及核心人员和员工之间的利益关系和谐的原则。

第五条 高管及核心人员绩效考核以企业经济效益和工作目标为出发点，根据公司年度生产、经营、基建计划和高管及核心人员分管工作的工作目标完成情况，进行综合考核，并根据考核结果确定高管及核心人员的基本薪酬和绩效薪酬分配。

第二章 管理机构

第六条 董事薪酬方案由股东会决定，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。

第七条 高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

董事会薪酬与考核委员会负责拟订董事、高级管理人员薪酬方案并对董事会负责。

公司人力资源部门负责拟订其他核心人员的薪酬方案，并负责在公司董事会决定的董事、高级管理人员薪酬方案范围内负责绩效薪酬具体发放。

第八条 薪酬与考核委员会的工作主要包括以下内容：

（一）根据有关岗位的职责、重要性、职业风险以及年度贡献要求情况等，拟订薪酬分配政策、计划或方案，主要包括但不限于绩效评价标准、程序及主要评价体系、奖励和惩罚的方案和制度等；

（二）拟订董事、高级管理人员津贴和补助方案、薪酬方案，报经公司董事会或股东会审议后实施；

（三）检查公司高级管理人员履行职责的情况并对其进行年度绩效考评，审查、确认高级管理人员年度绩效考核目标；

（四）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

（五）董事会授权的其他事宜。

第三章 薪酬的构成、用途及确定

第九条 在公司担任具体管理职务的董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成，其中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。基于公司实际情况，经薪酬与考核委员会同意，公司可以调整在公司担任具体管理职务的董事和高级管理人员基本薪酬和绩效薪酬之间的比例。

不在公司担任具体管理职务的董事由公司发给董事津贴及补助，具体标准由公司股东会做出决议。在公司担任具体管理职务的董事不再发给董事津贴及补助。

第十条 在公司担任具体管理职务的董事、高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。在公司担任具体管理职务的董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十一条 在公司担任具体管理职务的董事、高级管理人员的基本薪酬由薪酬与考核委员会根据其所任职位的管理范围、重要性、职责、市场薪资行情等因素拟订，报董事会或股东会审议通过后执行。

第十二条 其他核心人员的薪酬由公司人力资源部门根据其职责、市场薪资行情等因素拟定，按权限报请批准后执行。

第十三条 在公司担任具体管理职务的董事、高级管理人员的绩效薪酬由薪酬与考核委员会进行综合考核，其他核心人员的绩效薪酬由公司人力资源管理部门进行综合考核。考核时，考核部门应考虑公司的经济效益以及相关人员在完成公司经营计划和分管工作目标的情况及其完成工作的效率和质量。

第四章 薪酬考核

第十四条 薪酬与考核委员会关于在公司担任具体管理职务的董事、高级管理人员的薪酬考核工作程序按《仙乐健康科技股份有限公司薪酬与考核委员会工作细则》执行。公司人力资源部门关于其他核心人员的薪酬考核工作程序按公司薪酬管理相关制度执行。

第十五条 若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，在公司担任具体管理职务的董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。若公司亏损，应当于在公司担任具体管理职务的董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第五章 薪酬发放

第十六条 高管及核心人员基本薪酬以现金形式发放，绩效薪酬以现金和/或公司确定的其他方式发放，并接受公司有关奖励办法的约束。

第十七条 高管及核心人员任双重以上职务的，只按最高职务计算薪酬，原则不发放兼任职务薪酬。

第十八条 高管及核心人员的个人所得税按税法规定由公司代扣代缴。

第十九条 会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第六章 约束机制

第二十条 高管及核心人员在任职期间，出现以下情况中的任何一种，则不予发放年度绩效薪酬：

- （一） 严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，受到行政处罚或公开谴责、通报批评；
- （二） 严重损害公司利益的；
- （三） 违反公司规章制度，受到公司内部处分的。

第二十一条 高管及核心人员因个人原因擅自离职、辞职或被免职的，不再享受年度绩效薪酬。

第二十二条 高管及核心人员因故请事假、病假、工伤假等以及在职学习期间的薪酬与福利按公司内部制度执行。

第二十三条 年度绩效考核的结果与任命、续聘挂钩，公司有权依据考核结果对依法定程序对高管及核心人员任职进行相应调整。

第二十四条 若公司因错报情况对财务报告进行追溯重述，对董事、高级管理人员绩效薪酬应进行重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十五条 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。

第七章 监督与管理

第二十六条 董事会依据会计师事务所审计报告和董事会审计委员会审计情况对高管及核心人员进行年度经营业绩考核，如出现财务数据不实，有虚假情况或高管及核心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。

第二十七条 高管及核心人员除按本制度领取薪酬外，可按公司内部制度规定领取节日补贴、外派补贴、外派房帖以及出差补助外，其他货币性收入须报董事会审批后执行。

第二十八条 独立董事出席股东会、董事会以及按照公司章程行使职权所需的正常合理费用（包括差旅费、办公费等），公司据实给予报销。

第八章 附则

第二十九条 本制度经公司董事会审议通过后生效，修改亦同。如果本制度与监管机构发布的最新法律、法规、行政规章及公司股票上市地证券监管规则存在冲突，则以最新法律、法规、行政规章及公司股票上市地证券监管规则的相关规定为准。

第三十条 本制度的解释权属公司董事会。

第三十一条 本制度由董事会审议通过，自公司发行的 H 股股票在香港联合交易所有限公司主板挂牌上市之日起实施。

仙乐健康科技股份有限公司

二〇二【】年【】月