

# 广州阳普医疗科技股份有限公司

## 董事、监事及高级管理人员薪酬管理办法

### 1. 目的

1.1 通过建立有效的薪酬激励机制，改进薪酬分配体系，激励、吸引和保留高绩效和高潜力高级管理人才。

1.2 推动公司董事、监事、高级管理人员达成卓越、高企心、创新、战略能力等管理素质要求，持续提升公司效率和经营业绩。根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律法规和《公司章程》的规定，参照行业、地区薪酬水平，结合公司实际情况，特制定本办法。

### 2. 适用范围

本办法适用于广州阳普医疗科技股份有限公司（以下简称公司、母公司）由股东大会或董事会、职工代表大会批准任命的董事、监事和高级管理人员（公司章程规定的高级管理人员，含公司总经理/总裁、副总经理/副总裁、财务负责人/财务总监、董事会秘书）。

### 3. 薪酬理念和原则

#### 3.1 薪酬理念

基于 3P+M 理念——岗位价值（Position）、胜任力差异（Person）、绩效（Performance）、行业市场水平（Market）。

#### 3.2 薪酬原则

合规性、激励性、公平性和公开性。

### 4. 薪酬结构

公司董事、监事、高级管理人员的薪酬分为：基本年薪、津贴和绩效奖金。

### 5. 薪酬标准

## 5.1 基本年薪

主要是基于岗位职责履行过程、岗位价值属性，保证基本收入水平的工资类型，它是工资结构中的基本组成部分。标准如下：

董事长税前基本年薪 120 万元；CEO/总裁税前基本年薪为 72 至 96 万元；副总经理/副总裁、财务负责人/财务总监、董事会秘书税前基本年薪为 48 至 72 万元。同一人在公司兼任多个职务时，基本年薪按照就高原则标准发放。

## 5.2 董事、监事津贴

任职并履行公司董事、监事职责所获得的津贴。标准如下：

独立董事津贴标准为税前 10 万元/年，非独立董事津贴标准为税前 8 万元/年，监事津贴标准为税前 8 万元/年。

## 5.3 高管绩效奖金

基于公司的经营业绩设立高管绩效奖金，基于个人绩效价值贡献分配绩效奖金，该项奖金的适用对象为公司董事长、总经理/总裁、副总经理/副总裁、财务负责人/财务总监和董事会秘书。

### 5.3.1 绩效奖金来源

从母公司经营净利润存量、增量及对参股公司的股权投资收益中（经公司审计）提取适当的比例作为当年度的绩效奖金，具体计提周期及比例如下：

#### 5.3.1.1 增量计提（母公司经营净利润）

与上年同期经营净利润总额对比，每季度计提，年度调整。分两种情况：

(1) 有增量的情况，以上年同期经营净利润总额为基数，每季度按照增量的 6% 计提；

(2) 没有增量的情况，计提金额为 0。

说明：针对上一年度经营净利润总额是亏损的情况，存量经营净利润按照

0 进行核算，同时，增量计提比例为 3%。

#### 5.3.1.2 存量计提（母公司经营净利润）

与上年同期经营净利润总额对比，每季度计提，年度调整。分两种情况：

（1）有增量的情况，以上年同期经营净利润总额为基数，每季度按照 1.5% 计提；

（2）没有增量的情况，以上年同期经营净利润总额为基数，分三种情况：

①下降比例小于 10%（含），以当年经营净利润总额为基数，按照 1.2% 计提；

②下降比例介于 10%至 20%（含），以当年经营净利润总额为基数，按照 1% 计提；

③下降比例高于 20%（不含），计提金额为 0。

说明：上一年度经营净利润总额是亏损的情况，存量经营净利润按照 0 进行核算。

#### 5.3.1.3 母公司对外股权投资收益奖金计提

母公司对外股权投资收益包含两部分，一部分为母公司对外股权投资确认的长期股权投资收益，另一部分为母公司对外股权投资确认的公允价值变动损益，这两部分的股权投资收益只有在当年股权处置时，才确认为当年的投资收益，按照投资收益的 5% 计提奖金。计算公式如下：

投资收益=股权转让金额-初始投资成本-资金占用费（年化 6%）。

### 5.4 绩效评估及奖金分配原则

适用该项奖励的高级管理人员由董事会薪酬与考核委员会每年根据其价值贡献、绩效考核结果、任职时间等因素，结合公司《绩效管理制度》，综合年度述职方式进行绩效评价与奖金分配。

每年由人力资源部发起高级管理人员年度工作计划及绩效合同签订流程，副总经理/副总裁、财务负责人/财务总监和董事会秘书的工作计划及绩效合同

经董事长审核后再提报董事会薪酬与考核委员会审批；董事长的工作计划及绩效合同，直接由董事会薪酬与考核委员会审批。考核周期内安排季度汇报和年度述职，考核结果先自评再提报董事会薪酬与考核委员会审议。审议结果由董事会反馈至人力资源部，人力资源部反馈至各高级管理人员，对考核结果有异议的，可向人力资源部提出绩效考评申诉，由人力资源部组织受理申诉事宜。绩效奖金分配方案由董事会薪酬与考核委员会审定，绩效奖金每年于年报披露后次月随工资发放。

*说明：在薪酬与考核委员会对高级管理人员个人进行评价或者讨论其报酬时，该高管应当回避。*

## 5.5 其他相关规定

兼任公司董事的非高级管理人员和兼任公司监事的非高级管理人员的基本年薪与绩效奖金执行公司《薪酬管理制度》与《绩效管理制度》等相关规定。

## 5.6 薪酬发放要求

以上薪酬标准为税前标准，公司董事、监事、高级管理人员从公司取得的全部薪酬（含绩效奖金）由公司依法按照国家规定申报个税，个人所得税均由公司代扣代缴。

## 6. 约束条款

6.1 若董事、监事及高级管理人员在**绩效奖金**发放前有以下情形之一的，则自动取消其发放资格：

6.1.1 违法犯罪被行政机关、司法机关处以刑罚的；

6.1.2 年度内被免职的或降职至非高管岗位的；

6.1.3 在考核周期内绩效考核不合格的或没有有效绩效合同的；

6.1.4 在述职周期内，述职报告评价为不合格的；

6.1.5 发放前离职或提出离职申请；

6.1.6 上一绩效考评期限内，实际在职出勤月数不足6个月；

6.1.7 违反本办法规定的其他情形。

**6.2** 本办法在实施周期内，因工作正常调动导致在公司任职的董事、监事及高级管理人员职务发生变动，若变动后仍属于本管理办法第2条规定范围的，则按照职务任职时间、绩效考核结果等因素分别核发奖金；若变动后不再属于前述范围的，则按照实际任职时间和绩效考核结果等因素核发奖金。

**6.3** 本办法在实施周期内，若在公司任职的董事、监事及高级管理人员退休、丧失行为能力、身故等，则按照其当年的任职时间和考核结果等因素核发奖金，并不再享有实施周期内继续参与绩效奖金考核的资格。

## 7. 其他规定

**7.1** 本办法未尽事宜，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，本制度若与国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

**7.2** 本办法中关于董事薪酬制度相关内容的解释权归董事会，关于监事薪酬制度相关内容的解释权归监事会。

**7.3** 本办法经股东大会审议通过之日起执行。

广州阳普医疗科技股份有限公司

董事会

二〇二一年十一月十六日