

成都圣诺生物科技股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为了进一步规范成都圣诺生物科技股份有限公司（以下简称“公司”）员工的薪酬管理，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动公司员工的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，现根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、中国证监会《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等法律法规、规范性文件及《成都圣诺生物科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体在职员工，其中董事、高级管理人员的薪酬管理除遵循本制度外，还需符合上市公司监管相关规定。

第三条 薪酬管理基本原则

合规合法原则：严格遵守国家法律法规、上市公司监管要求，确保薪酬管理合规有序。

战略导向原则：薪酬体系与公司发展战略相匹配，支撑公司经营目标实现。

公平公正原则：薪酬分配兼顾岗位价值、绩效表现及员工贡献，保障内部公平与外部竞争力。

激励约束原则：强化薪酬与绩效的联动，实现激励先进、约束落后的效果。

可持续发展原则：薪酬总额与公司经营效益挂钩，确保薪酬支出的合理性与可持续性。

第二章 工资总额管理

第四条 工资总额定义

工资总额是指公司在一定时期内,以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额,包括基本薪酬、绩效薪酬和奖励现金型中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

第五条 工资总额管理机制

公司将根据公司发展战略和薪酬策略、年底生产经营目标和经济效益,综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况,结合政府职能部门发布的工资指导线,合理确定工资总额。

第六条 工资总额动态调整

公司应结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素,动态调整工资总额及合理确定董事、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,促进公司整体薪酬结构的优化。

第三章 董事、高管人员薪酬管理

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定,明确薪酬确定依据和具体构成。

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。

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。

第八条 公司人力资源部协助公司董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案,并具体实施。

第四章 薪酬结构

第九条 普通员工薪酬结构

普通员工薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、津贴补贴三部分组成：

- （一）基本薪酬：根据岗位、职级、资历等因素确定，按月固定发放。
- （二）绩效薪酬：与公司效益、部门及个人绩效考核结果挂钩，依据考核结果发放。
- （三）津贴补贴：包括高温补贴等，按照公司统一标准发放。

具体参照公司《薪酬福利管理制度》执行，未尽事宜由公司董事会薪酬委员会、人力资源部负责解释。

第十条 公司董事、高级管理人员薪酬结构如下：

（一）董事薪酬

1、非独立董事：

外部董事不在公司领取薪酬、津贴，内部董事有权依据其在公司担任除董事以外的最高职务的薪资标准领取薪酬。

内部董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成。基本薪酬固定发放；绩效薪酬根据考核结果确定，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬和绩效薪酬总和的百分之五十。若公司实施股权激励等中长期激励计划，公司董事可按规定参与，具体按相关激励计划执行。

2、独立董事：实行固定津贴制度，股东会审议通过后实施，不参与绩效薪酬分配，同时公司承担其履职过程中产生的合理费用（如差旅费、会议费等）。

（二）高级管理人员薪酬

高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成。基本薪酬根据岗位层级、职责范围核定，固定发放。绩效薪酬与经营业绩及个人考核结果挂钩，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬和绩效薪酬总和的百分之五十。若公司实施股权激励等中长期激励计划，公司高级管理人员可按规定参与，具体按相关激励计划执行。

第十一条 公司董事、高级管理人员在公司系统内兼任多项职务的，按其薪酬标准较高的一个职务领取薪酬，不重复领取薪酬和享受福利待遇。

第五章 绩效考核与薪酬发放

第十二条 考核主体

普通员工（含中层管理人员）的绩效考核，由公司人力资源部负责组织实施，考核结果作为薪酬计发的重要依据；董事、高级管理人员的绩效评价由公司薪酬与考核委员会负责组织实施，公司也可以委托第三方开展绩效评价，考核结果作为薪酬计发的核心依据。

第十三条 考核指标与标准

考核指标根据公司战略与年度经营目标，结合部门职责与岗位职责层层分解确定，包括但不限于财务指标、业务指标、管理指标及社会责任指标等。考核标准以量化指标为准、定性指标为辅，明确各级别考核阈值，确保考核的客观性与可操作性。

第十四条 董事和高级管理人员的绩效评价以经审计的财务数据为核心依据，结合公司战略目标完成情况、行业对标情况等综合评定，评价结果作为绩效薪酬及中长期激励收入确定与支付的重要依据。

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，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；若市场环境、行业薪酬水平发生重大变化，由薪酬与考核委员会提出薪酬调整建议，按程序审议通过后执行。

如公司当年度业绩亏损，应当在董事、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。

第十六条 薪酬发放时间与方式

（一）基本薪酬及津贴补贴固定按月发放，通过银行转账或者其他合规形式支付至员工个人；

（二）普通员工绩效薪酬按考核周期发放；

（三）非独立董事及高级管理人员的绩效薪酬，考核后随基本薪酬支付，并确定一定比例在年度报告披露及绩效评价完成后发放；中长期激励收入按激励计划约定的时间和条件发放。

（四）独立董事津贴按月度发放。

第十七条 公司按照国家税收法律法规规定，代扣代缴员工薪酬相关的个人所得税。

第六章 薪酬止付追索

第十八条 在发生以下情况之一时，公司有权决定暂缓支付员工相关薪酬：

（一）员工在重大违规、违纪或渎职事件调查期间，可能影响薪酬核算的；

（二）员工未办理工作交接擅自离职，给公司造成损失的；

（三）董事及高级管理人员因履职不当导致公司重大损失，正在接受责任认定的；

（四）法律法规、公司规章制度规定或经公司认定的其他应当暂缓支付的情形。

第十九条 在发生以下情况之一时，公司有权对已发放的薪酬进行追索：

（一）员工因个人原因造成公司经济损失的，公司可从其未发放薪酬中追索相应赔偿。

（二）董事和高级管理人员绩效薪酬或中长期激励收入发放后，发现绩效评价所依据的财务数据存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏的，或因履职过错导致公司重大损

失的，或者董事和高级管理人员对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司有权依法追索已发放的相关薪酬。

（三）其他符合法律法规及公司制度规定的薪酬追索情形。

第七章 薪酬保密原则

第二十条 员工应自觉遵守薪酬保密规定，严禁泄露本人薪酬信息，或打探、议论他人薪酬信息。

第二十一条 所有与薪酬相关的调整方案，在未正式获批并对外发布之前，经办人员、主管领导及中高层领导等知悉人员，均需严格履行保密义务，不得擅自对外透露。

第二十二条 违反本保密规定的人员，公司将根据情节轻重，采取包括但不限于警告、通报批评等措施，并追究相应责任。

第八章 附则

第二十三条 本制度自股东会审议通过之日起生效施行。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十五条 本制度未尽事宜或与有关法律法规、规范性文件及《公司章程》不一致时，按照有关法律法规、规范性文件及《公司章程》执行。

成都圣诺生物科技股份有限公司

年 月 日