

北京万东医疗科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范北京万东医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，健全公司薪酬管理体系，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 适用本制度的董事与高级管理人员仅包括公司内部董事（含职工董事）及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员的薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）战略一致性原则：以公司整体战略目标为导向，秉承可持续发展要求，完善内部董事、高级管理人员薪酬与绩效管理体系。

（二）责权利统一原则：从公司的整体利益出发，长短期相结合，组织绩效与个人绩效相挂钩，体现个体差异；内部董事、高级管理人员绩效管理 with 薪酬管理相联动，实现个人价值贡献与薪酬回报的正向关联，健全责、权、利相统一的激励和约束机制。

（三）激励性原则：对内部董事、高级管理人员薪酬设定应充分考虑市场化原则。并确保激励与约束并重、奖惩对等的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定内部董事和高级管理人员考核标准并进行绩效考核，制定、审查内部董事和高级管理人员的薪酬方案。内部董事薪酬方案经董事会审议通过后报股东会批准，高级管理人员的薪酬方案报公司董事会批准。

第五条 公司人力资源管理部门、财经、投资者关系部等配合董事会薪酬与考核委员会负责内部董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构与标准

第六条 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。其中，基本薪酬是年度的基本报酬；绩效薪酬主要与公司经营业绩挂钩，即根据年度经营业绩考核结果、个人绩效考核结果确定绩效薪酬的兑现水平。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，绩效薪酬与公司目标责任制考核结果及所分管业务单元绩效考评结果挂钩，其中一定比例的绩效薪酬在公司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。

第七条 公司可实施股权激励计划对内部董事和高级管理人员进行激励，有利于进一步完善公司的法人治理结构，使得内部董事和高级管理人员的利益与公司长远发展更紧密结合。股权激励具体方案由董事会另行制定，履行相关审批程序后实施。

第八条 薪酬体系应为公司战略目标服务，适应公司持续健康发展的需要，并随着公司经营情况及公司业绩考核和个人绩效考核的不断变化作相应调整。经董事会薪酬与考核委员会提议，公司可以不定期调整薪酬标准。

第四章 薪酬发放

第九条 内部董事和高级管理人员薪酬均为税前收入，个人所得税、各项社会保险费及住房公积金中应当由个人承担的部分，由公司按规定从其工资中代扣代缴。

第十条 公司内部董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴/薪酬并予以发放。

第五章 考核管理

第十一条 高管人员实行年度考核。绩效考核结果可为内部董事和高级管理人员的发展、岗位调整、职级晋升、薪资调整、绩效薪酬发放等提供依据。

第十二条 公司内部董事、高级管理人员在任职期间发生以下任一情形的，公司有权取消其绩效薪酬的发放：

- （一）严重违反公司规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）因重大违法、违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚、被深圳证券交易所公开谴责或公开认定不适合担任董事、高级管理人员职务，或失职、渎职，导致重大决策失误给公司造成严重影响的。

第六章 薪酬的止付追索

第十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对内部董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十四条 内部董事、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 附则

第十五条 本办法未尽事宜，或与本办法生效后颁布、修订的法律、法规、规范性文件及《公司章程》规定相冲突的，按相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十六条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释，经董事会审议通过后，报股东会批准后生效。

北京万东医疗科技股份有限公司

二〇二六年三月二十四日