

江苏爱朋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 为进一步完善江苏爱朋医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律法规的规定和《公司章程》《薪酬与考核委员会工作细则》的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。本制度所称董事、高级管理人员是指下列人员：

（一）独立董事，指不在公司担任除董事外的其他职务，公司按照相关规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事；

（二）外部董事，指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事；

（三）内部董事，指与公司建立劳动关系并担任具体内部职务的非独立董事；

（四）高级管理人员，指公司经理、副经理、董事会秘书、财务总监。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。公司结合行业水平、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。公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，体现责任、权力、贡献、利益相一致的原则；

（二）实行薪酬水平与公司目标、效益相挂钩的原则；

（三）严格遵守绩效考核标准与流程体系的原则；

（四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

公司实行工资总额预算管理，以上一年度工资总额为基数，结合公司经济效益、年度经营目标等因素，合理编制年度工资总额预算。

公司建立员工常态化薪酬增长与晋升机制，员工薪酬由基本薪酬与绩效薪酬构成，绩效薪酬与个人、部门绩效挂钩；每年定期开展薪酬回顾与调薪、晋升评审，年度晋升/调薪名额优先向高绩效员工、基层骨干、核心技术人才倾斜，保障普通职工薪酬合理增长。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬，向股东会说明，并予以充分披露；公司股东会负责审议董事的薪酬，并予以披露。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核和绩效评价；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

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。

第六条 公司人才发展部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与管理

第七条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

- 1、外部董事不在公司领取薪酬，也不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。
- 2、公司董事长以及同时兼任高级管理人员或公司其他管理职务的内部董事，按第八条执行。

（二）独立董事

公司独立董事实行固定津贴制度，由股东会确定的具体津贴发放。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

第八条 公司内部董事、高级管理人员的薪酬主要由基本薪酬、绩效薪酬和中长期

激励收入等组成。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 50%。

（一）基本薪酬：根据所任职岗位的主要职责、重要性、责任、能力以及市场薪资行情等因素确定，为年度的基本薪酬。

（二）绩效薪酬：以公司绩效管理体系、年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，年终根据当年考核结果发放。公司将根据当年的经营情况确定董事、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。

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及公司根据实际情况发放的其他中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第四章 薪酬支付与止付追索

第九条 公司独立董事的津贴按月度发放；内部董事、高级管理人员的基本薪酬按月度发放，绩效薪酬根据考核周期发放，公司可确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，比例由公司根据每年公司经营情况和个人工作表现综合确定。

年度绩效考核的期限自每年的 1 月 1 日起至 12 月 31 日止。

公司结合医疗器械行业风险特征，可建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，递延年限与业务风险周期匹配，递延支付按年度等分原则执行，支付节奏不快于等分比例。

第十条 公司董事、高级管理人员的津贴或薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，将剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十一条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。如因违反法律法规、规章或严重损害公司利益等原因辞职、被解除职务或者在任期内未经批准擅自离职的，其绩效薪酬不予发放。

第十二条 公司对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。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。

第十三条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第五章 薪酬调整

第十四条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十五条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十六条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事及高级管理人员的薪酬的补充。

第十七条 公司较上一会计年度由盈转亏或亏损扩大时，内部董事、高级管理人员的平均绩效薪酬较上一年度应相应下降。

第十八条 行业周期性波动或遇外部不可抗力因素，绩效薪酬可做适当调整。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，自 2026 年 1 月 1 日起执行。本制度修改时的程序亦同。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

江苏爱朋医疗科技股份有限公司

2026 年 4 月