

深圳惠泰医疗器械股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为贯彻证券市场公开、公平、公正原则，进一步建立深圳惠泰医疗器械股份有限公司（以下简称“公司”）责权利相匹配的激励约束机制，合理确定公司董事、高级管理人员薪酬管理规则，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等法律、法规的规定及《深圳惠泰医疗器械股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一）董事会成员：包括非独立董事、独立董事；
（二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及公司董事会聘任且认定为高级管理人员的其他人员。

第三条 董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）与市场水平相适应、与公司及个人业绩相匹配原则；
（二）责权利相统一原则，薪酬水平与管理责任、权限相契合；
（三）与公司长远发展相契合原则，薪酬水平与可持续发展目标相协调；
（四）激励与约束并重原则，薪酬水平与考核奖惩机制紧密挂钩。

第二章 工资总额决定机制与薪酬管理机构

第四条 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司以上年度工资总额为基数，按营业收入目标及效益状况等决定当年预算总额。

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查公司董事和高级管理人员的薪酬政策与方案。

董事会薪酬与考核委员会应当明确薪酬确定依据和具体构成。董事的薪酬方案由股东会批准后实施。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。

高级管理人员的薪酬方案由董事会批准并向股东会说明后实施。

第三章 薪酬标准与发放

第六条 公司董事的薪酬构成：

(一) 非独立董事：在公司内部担任除董事以外其他职务的非独立董事，根据其在公司所担任的管理职务或岗位，按公司相关薪酬管理及绩效考核办法领取薪酬。未在公司担任管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。

(二) 独立董事：采取固定独立董事津贴，结合公司实际情况、本制度规定的原则及可比上市公司独立董事薪酬情况确定或调整。

第七条 公司高级管理人员的薪酬构成：

公司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。

(一) 基本薪酬：即月度工资标准，根据高级管理人员的教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等因素确定，体现岗位价值和基本劳动报酬；

(二) 绩效薪酬：以年度经营目标为考核基础，根据考核期内公司实现效益情况以及个人工作业绩完成情况审定。

(三) 中长期激励：公司根据经营情况和市场变化，可以针对高级管理团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划以及其他中长期专项奖金、激励或奖励等，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行规定。

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，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，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) 代扣代缴个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用、住房公积金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。

第四章 薪酬的调整

第九条 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整。

第十条 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，经董事会审议决定后报股东会审议批准后实施。

第十一条 公司董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

- (一) 同行业核心人才薪酬水平；
- (二) 所在地区薪酬市场水平；
- (三) 公司盈利状况及经营目标完成情况；
- (四) 公司战略发展规划及实施进展；
- (五) 本人职位、职责的变动以及履行岗位职责情况；
- (六) 其他合理因素。

第十二条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十三条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放：

- (一) 严重失职或者滥用职权的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或上海证券交易所公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等有关部门主管机关予以处罚的；
- (三) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (四) 公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬的止付追索

第十四条 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。

第六章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行；本制度如与日后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十七条 本制度由公司董事会负责修订和解释。

第十八条 本制度经股东会审议通过，自 2026 年 1 月 1 日起生效并实施。