

深圳市美好创亿医疗科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

目 录

第一章 总 则	3
第二章 薪酬管理机构	3
第三章 薪酬结构与标准	4
第四章 薪酬发放	5
第五章 薪酬调整	5
第六章 薪酬递延支付及止付追索	6
第七章 附则	7

第一章 总 则

第一条 为规范深圳市美好创亿医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，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，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《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股票上市规则》《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，以及《公司章程》的有关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事以及高级管理人员。

第三条 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，坚持按劳分配，责、权、利相结合原则；
- （二）按绩效评价标准、程序及主要评价体系的原则；
- （三）个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）激励与约束并重、奖罚对等的原则，公司董事及高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定；
- （五）公开、公正、透明原则。

第二章 薪酬管理机构

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

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，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薪酬水平进行年度评估；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 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。

第七条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、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

第八条 董事和高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：独立董事领取独立董事津贴，津贴标准由股东会审议。独立董事不参与公司绩效考核与中长期激励。

（二）非独立董事（包括职工代表董事）：根据其在公司担任的具体经营管理职务及公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，不另行领取董事薪酬。未在公司担任其他具体经营管理职务的非独立董事（以下简称“外部董事”），可以在公司领取董事津贴，定期发放，除此之外不再另行发放薪酬。

（三）董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

（四）高级管理人员：根据其在公司担任的具体经营管理职务及公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。

（五）在公司担任具体职务的非独立董事、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%。基本薪酬主要考虑所任职位的价值、责任、市场薪资行情等因素确定；绩效薪酬主要是根据公司岗位职责制定的考核标准的达成情况等进

行综合考评后确定；公司可根据经营情况与市场变化制定股权激励计划、员工持股计划及其他专项奖励等中长期激励方案。

上述薪酬金额均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，统一代扣代缴个人所得税。

第九条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定董事、高级管理人员 10%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。

第四章 薪酬发放

第十条 在公司领取薪酬的董事及高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬发放制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月按月发放。公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离职或新任的，薪酬按其实际任期和实际绩效计算薪酬后予以发放。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除相关税费后予以发放，具体扣除项目包括：

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

第五章 薪酬调整

第十二条 董事和高级管理人员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。

第十三条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，不定期调整薪酬标准。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

（一）同行业薪酬增幅水平。不定期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）通货膨胀水平。参考通货膨胀水平，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）公司发展战略调整，组织结构或岗位变动。

第十五条 经公司董事会薪酬与考核委员会提出建议，并报董事会或股东会审批，可以临时性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、高级管理人员薪酬的补充。

第十六条 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。

第六章 薪酬递延支付及止付追索

第十七条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序。

第十八条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员的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。

第十九条 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。

第七章 附则

第二十条 本制度对于董事及高级管理人员的薪酬规定（包括但不限于薪酬管理、薪酬标准、薪酬发放、绩效薪酬追索扣回等）的未尽事宜，按照公司与相关董事、高级管理人员签署的《劳动合同》或聘任合同的相关约定执行。《劳动合同》或聘任合同未做约定的事项，或《劳动合同》或聘任合同的约定与本制度不一致的，在法律允许的范围内应以本制度的约定为准。

第二十一条 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。

第二十二条 公司与董事及高级管理人员发生的与本制度有关的任何纠纷或争议，应当先行通过协商解决。如果在纠纷或争议发生之日起 15 日内不能协商解决的，各方应按照已签署的《劳动合同》或聘任合同约定通过诉讼或仲裁方式解决。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并对公司、公司董事和高级管理人员及其他相关主体具有约束力。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。