

**北京佰仁医疗科技股份有限公司**  
**董事、高级管理人员薪酬管理制度**

2026年4月

# 北京佰仁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** 为进一步完善北京佰仁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，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事及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《北京佰仁医疗科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《北京佰仁医疗科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会实施细则》等规定，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。高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及其他高级管理人员。

**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，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。公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公司各岗位薪酬体现各岗位及其职级对公司的价值，体现职责、权利、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）按绩效考核标准、流程体系原则；

（四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

## 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** 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司薪酬方案的具体实施。

**第七条** 会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

## 第三章 薪酬标准与管理

**第八条** 董事会成员薪酬：

### （一）非独立董事

1. 外部投资人股东委派的董事，不在公司领取薪酬。
2. 公司董事长以及同时兼任高级管理人员的非独立董事，按第九条执行。
3. 未兼任高级管理人员职务的非独立董事，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定。

### （二）独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，津贴标准由公司股东会审议决定。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。

**第九条** 在公司担任职务的非独立董事、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 50%。

（一）基本薪酬：根据所任职岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平为年度的基本薪酬。

（二）绩效薪酬：根据公司绩效管理体系、年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，年终根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果发放。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。除外，董事、高级管理人员的绩效按照公司内部的相关制度或合同约定执行。

（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 薪酬发放与止付追索

**第十条** 上市公司董事、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。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的薪酬发放制度执行，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放。

公司董事及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。

**第十一条** 公司董事及高管人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）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的；
- （三）因个人原因（包括但不限于违反法律法规、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；
- （四）公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

**第十二条** 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。

**第十三条** 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。

**第十四条** 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。

**第十五条** 《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

**第十六条** 薪酬体系随着公司经营状况的不断变化而作相应调整，以适应公司的进一步发展需要。

**第十七条** 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）董事、高级管理人员岗位及职级等具体情况。

**第十八条** 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。

**第十九条** 如公司亏损的，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。公司较上一会计年度由盈转亏或亏损扩大时，非独立董事、高级管理人员平均绩效薪酬应相应下降，未下降的需充分披露理由。

**第二十条** 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**

**第二十一条** 本制度未尽事宜，按有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、上海证券交易所业务规则以及《公司章程》的有关规定不一致的，以该等法律、行政法规、部门规章、规范性文件、上海证券交易所业务规则以及《公司章程》的有关规定为准。本制度如与国家日后颁布的法律、法规和规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相冲突的，应按国家有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行，并立即修订。

**第二十二条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十三条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。