

# 北京瑞迈特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** 为建立薪酬与公司绩效、个人业绩相联系的机制，保持董事、高级管理人员的稳定，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律、法规、规范性文件及《北京瑞迈特医疗科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，北京瑞迈特医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）制定本制度。

**第二条** 本制度适用于在公司领取薪酬或者津贴的董事（不包括独立董事，下同）及高级管理人员（包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等）。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理应遵循以下原则：

- （一） 个人薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （二） 薪酬激励与履职约束并重原则；
- （三） 薪酬制度与公司业绩、行业水平相适应原则。

### 第二章 董事、高级管理人员的薪酬结构

**第四条** 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。

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。

**第五条** 公司应当结合行业水平、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。

### 第三章 董事、高级管理人员薪酬的绩效考核与审议程序

**第六条** 公司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，

并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由。

**第七条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

#### **第四章 董事、高级管理人员薪酬的发放程序**

**第八条** 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。

**第九条** 公司可以结合行业特征、业务模式等因素适时建立董事、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。

#### **第五章 董事、高级管理人员薪酬的支付追索**

**第十条** 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。

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。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员发生下列任一情形的，公司有权停止向其发放薪酬：

（一） 执行公司职务时违反法律法规或者公司管理制度等的规定，给公司造成重大损失或者致使公司受到重大行政处罚的；

（二） 因贪污、贿赂、侵占财产、挪用财产等违法行为被判处刑罚的；

（三） 被中国证监会采取不得担任上市公司董事、高级管理人员的证券市场禁入措施，或者被证券交易所公开认定为不适合担任上市公司董事、高级管理人员等，且期限尚未届满；

（四） 公司董事会薪酬与考核委员会认定的其他严重违反公司管理制度的行为。

## 第六章 附则

**第十二条** 本制度未尽事宜或与法律、法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所业务规则或者《公司章程》的规定不一致的，按后者的规定执行。

**第十三条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十四条** 本制度经公司股东会审议通过后生效实施。本制度如需修改，亦须经公司股东会审议通过。