

乐普（北京）医疗器械股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

（2026年4月）

第一章 总则

第一条 为进一步规范乐普（北京）医疗器械股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理流程，建立有效激励约束机制，合理确定薪酬水平。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，促进公司持续健康、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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》及《乐普（北京）医疗器械股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等法律法规、规范性文件及公司内部规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事（包括非独立董事、独立董事、职工代表董事）；高级管理人员（包括总经理、高级副总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员）。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）严格遵守相关法律法规、监管要求及《公司章程》，确保薪酬决策、发放、披露等全流程合法合规；

（二）薪酬水平与岗位价值、职责轻重、履职能力及风险承担相匹配，兼顾内部公平与外部行业水平；

（三）薪酬与公司经营业绩、个人绩效考核紧密挂钩，既激发履职积极性，又强化风险管控责任；

（四）兼顾短期经营目标与长期战略规划，合理设置中长期激励，实现股东利益、公司利益与董高人员利益的有机统一。

第二章 薪酬决定机制

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，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。

第五条 公司人力资源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。

第六条 公司高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露；董事的薪酬方案由董事会审议通过并提交股东会决定，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。

第三章 薪酬结构与标准

第七条 董事会成员薪酬：

（一）董事长及在公司兼任高级管理人员或其他职务的非独立董事，按高级管理人员或具体岗位薪酬标准执行。

（二）独立董事仅领取固定独立董事津贴，不参与绩效薪酬及中长期激励分配，津贴标准经股东会审议确定，涵盖履职所需通讯、交通等合理费用补贴。

（三）不在公司任职的非独立董事仅领取董事津贴，不参与绩效薪酬及中长期激励分配，其履职产生的合理费用（如差旅费）由公司实报实销，津贴标准经股东会审议确定。

第八条 高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励薪酬构成。实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩。计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬，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。中长期激励薪酬由公司另行制定激励方案确定。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平确定其年度的基本报酬；

（二）绩效薪酬：以公司绩效评价标准、程序、主要评价体系、奖励和惩罚、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。

（三）其他福利：公司内部非独立董事、高级管理人员的社会保险及住房公积金由公司按照国家及地方有关的法律法规的规定执行；公司规定的其他福利等。

第九条 本薪酬管理制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等。

第四章 薪酬发放

第十条 独立董事的津贴按月发放；非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据年度考核周期发放，年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。公司应当确定非独立董事、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。

第十一条 董事、高级管理人员的薪酬/津贴标准，均为税前收入，公司将按照国家和公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴项目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。

第十二条 董事、高级管理人员因换届、改选、任期届满正常离任的，按实际任期核算薪酬，绩效薪酬根据任期内考核结果发放，递延未兑现部分按原约定继续执行；因辞职、解聘等原因提前离任的，按实际履职时间核算基本薪酬，绩效薪酬根据考核结果及履职期限折算，存在本制度规定的止付、追索情形的，不予发放未兑现薪酬并按规定追索已发放部分。

第五章 薪酬调整

第十三条 董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司经营发展战略，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。

第十四条 薪酬调整参考以下因素：

（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。

第十五条 经公司董事会薪酬与考核委员会审议，可以临时性的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，经公司董事会（股东会）审议通过。

第六章 止付与追索

第十六条 公司董事、高级管理人员如因违反我国法律、法规、规章或损害公司利益等原因引咎辞职、被解除职务的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬。

第十七条 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。

第十八条 公司董事会薪酬与考核委员会组织开展调查，收集相关证据，形成调查报告及处理建议并报送董事会审议，董事会审议通过后，书面通知相关人员，说明止付/追索的理由、金额、方式及相关程序。

第七章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，应按国家有关法律、法规和修改后的《公司章程》的规定执行。

第二十条 本制度的修订由薪酬与考核委员会提出草案，经董事会审议通过后，提交股东会批准方可生效。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释，修订由董事会拟定修改草案，经股东会审议批准后生效。