

## 普昂（杭州）医疗科技股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性承担个别及连带法律责任。

#### 一、 审议及表决情况

本制度于 2026 年 4 月 22 日经公司第二届董事会第十六次会议审议通过，表决结果：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票，尚需提交股东会审议。

#### 二、 分章节列示制度主要内容：

### 普昂（杭州）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** 为建立健全符合现代企业管理制度要求的激励和约束机制，充分调动普昂（杭州）医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的积极性和创新性，提升公司业务经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）等相关法律、行政法规、规范性文件以及《普昂（杭州）医疗科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

- （一）董事，包括公司内部董事、外部董事及独立董事；
- （二）高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- (一) 坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；
- (二) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- (三) 坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- (四) 坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- (五) 坚持激励与约束并重的原则。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会作为公司董事、高级管理人员的薪酬考核管理机构，负责制定董事和高级管理人员的薪酬标准与方案，审查其履行职责情况并进行年度考评。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事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。

## 第三章 薪酬标准

工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，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。

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。

**第六条** 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

(一) 独立董事：采取固定独立津贴制，独立董事津贴由公司股东会审议决定，除此以外不再另行发放薪酬，独立董事出席董事会、股东会等按《公司章程》行使职权所需的合理费用据实报销；

(二) 非独立董事、高级管理人员：在公司担任高级管理人员或其他全职职务的非独立董事（内部董事）、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百分之五十，按照其在该公司担任的具体管理职务、实际工作绩效并结合公司年

度经营业绩等因素综合评定。

1、基本薪酬：根据非独立董事、高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性等因素综合确定，按月发放。

2、绩效薪酬：绩效薪酬以年度经营目标为考核基础，根据公司每年实现效益情况以及高管人员工作业绩完成情况核定。

公司应当确定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，并根据年度经审计的财务数据在当年年度报告披露后多退少补。

3、中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

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。

（三）未在公司担任其他职务的非独立董事（外部董事）不在公司领取报酬。

#### 第四章 薪酬调整

**第七条** 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。

**第八条** 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一） 同行业薪酬增幅水平：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） 公司组织结构调整；

（五） 岗位发生变动的个别调整。

#### 第五章 薪酬发放和止付追索

**第九条** 董事、高级管理人员的津贴、薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家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）个人所得税。
- （二）按规定需由个人承担的社会保险费和住房公积金。
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十条** 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。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。

**第十一条** 《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。

**第十二条** 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。

**第十三条** 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。

**第十四条** 公司对董事、高级管理人员实行责任追究制度。公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司高级管理人员或其他处罚的；
- （二）严重违反公司各项规章制度的；
- （三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （四）违反法律、法规、规章、规范性文件或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （五）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员任职资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

## 第六章 附则

**第十五条** 除非有特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

**第十六条** 本制度未尽事宜或者与届时有效的法律、行政法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、行政法规、规范性文件或《公司章程》的相关规定执行。

**第十七条** 本制度由公司董事会负责解释，经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

普昂（杭州）医疗科技股份有限公司

董事会

2026年4月23日