

证券代码：920050

证券简称：爱舍伦

公告编号：2026-060

## 江苏爱舍伦医疗科技集团股份有限公司董事、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、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

2026年4月23日，公司召开第二届董事会第二十次会议，审议通过了《董事、高级管理人员薪酬管理制度》；表决结果：同意7票，反对0票，弃权0票。该议案尚需提交公司2025年年度股东会审议。

### 二、 分章节列示制度主要内容：

## 江苏爱舍伦医疗科技集团股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善江苏爱舍伦医疗科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事和高级管理人员（以下简称“董事、高级管理人员”）薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，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》”）等有关法律、法规、规章、规范性文件及《江苏爱舍伦医疗科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制

定本制度。

**第二条** 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的全体董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，参考外部市场薪酬调研水平，根据公司发展战略、经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

**第四条** 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，与公司可持续发展目标相协调。公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）薪酬与公司发展战略及持续健康发展的目标相符；
- （四）薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩；
- （五）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

## 第二章 管理机构

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会负责董事、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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，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）法律法规相关规定及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，并进行披露。

会计师事务所在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。

**第六条** 薪酬与考核委员会提出的公司董事薪酬方案，须报经董事会同意后，

提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬方案须报董事会批准。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。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高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬与考核管理

#### 第七条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事采取固定津贴制，津贴标准由薪酬与考核委员会结合公司所处行业及地区独立董事津贴的实际情况等因素确定或调整，并经股东会审议通过。除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事：指在公司担任除董事外的其他职务的董事，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（若有）构成，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。非独立董事薪酬标准和绩效考核按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行；非独立董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核管理办法执行。公司对非独立董事不再另行发放董事津贴。

（三）高级管理人员，其薪酬按照以下标准确定：

1、根据其在公司担任的具体管理职务，由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。

2、基本薪酬：结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，按固定薪资逐月发放。

3、绩效薪酬：绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十，分为月度预发绩效薪酬和年度绩效薪酬：月度预发绩效薪酬为按月预发的绩效薪酬；年度绩效薪酬根据公司经营规划、绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定。年度考核以经审计的财务数据开展，在年度报告披露和绩效考核后，核算全年应发总额，扣除已预发的月度绩效薪酬后，对剩余差额进行支付。

4、中长期激励收入（若有）：中长期激励收入的确定和支付应当以绩效考核为重要依据。公司认为必要时，可以对其实施中长期激励并进行考核，根据相关法律法规、结合公司经营情况及激励方案内容另行确定。

**第八条** 公司独立董事因参加公司董事会会议、董事会专门委员会、股东大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。

**第九条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

#### **第四章 薪酬管理**

**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。

**第十一条** 除独立董事、外部董事以外的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

**第十二条** 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）违反法律法规或失职、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；
- （四）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的；
- （五）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相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的。

**第十三条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

**第十四条** 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。

**第十五条** 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。

发生亏损时应当在董事、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。

## 第五章 薪酬调整

**第十六条** 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经总经理办公室提议，薪酬与考核委员会制定方案后可以变更激励约束条件，调整董事津贴标准，需要报经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准，经总经理办公室提议，薪酬与考核委员会制定方案后报董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

**第十七条** 经总经理办公室提议，薪酬与考核委员会制定方案后，并经董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

## 第六章 附则

**第十八条** 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》的规定执行；本制度内容与法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第十九条** 本制度由董事会负责解释。

**第二十条** 本制度经股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

江苏爱舍伦医疗科技集团股份有限公司

董事会

2026年4月24日