

江西三鑫医疗科技股份有限公司

薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善江西三鑫医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理体系，建立和完善经营者的激励约束机制，有效调动公司员工的工作积极性，保持核心管理团队的稳定性，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》《上市公司治理准则》《公司章程》等有关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体在职员工：

（一）公司董事、高级管理人员的薪酬管理，除遵循本制度外，还需符合上市公司监管相关规定。本制度所称董事及高级管理人员，均为《公司章程》规定的董事及高级管理人员。本制度所称“董事”，未特别说明的，不包含独立董事，独立董事根据股东会批准的标准领取津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）除董事、高级管理人员以外的普通员工（以下简称“普通员工”）的薪酬管理的具体考核标准、发放细则、调整方式等规定依照公司内部专项规定执行。

第三条 公司根据市场薪酬水平、公司财务状况、岗位职责和员工绩效等确定员工薪酬。公司董事及高级管理人员的薪酬以公司经营业绩与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、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。

第二章 工资总额决定机制及分配

第四条 工资总额是指由企业一定时期内直接支付给全部职工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、特殊情况下支付的工资等。

第五条 公司以上年度工资总额为参考，根据公司经营情况和业绩目标合理确定增长幅度、增长范围等，进而确定当年工资预算总额。

第六条 公司工资总额确定以及工资分配结合行业水平、发展战略、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。

第七条 公司人力资源部门是工资总额归口管理部门，人力资源部门每年根据公司经营计划，结合行业薪酬水平与内部薪酬策略，编制年度薪酬总额预算，纳入公司整体财务预算体系，按程序审批、执行并动态调整。

第三章 薪酬管理机构

第八条 公司董事会薪酬与考核委员会负责薪酬策略与体系的制定，完善公司薪酬政策和结构；负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责制定或审查用于考核董事和高管绩效的评价标准与程序，评价指标应平衡财务与非财务、短期与长期目标；负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序；负责对公司薪酬及考核制度的执行情况进行监督等。

第九条 公司董事的薪酬（津贴）方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。

第十条 公司高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议批准后实施。

第十一条 公司人力资源部门、财务部门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。

第十二条 公司人力资源部门按照内部流程负责公司普通员工的薪酬管理，包括考核组织、薪酬核算、方案调整等。

第四章 薪酬结构与标准

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬与津贴构成、标准如下：

（一）独立董事

实行固定津贴制度，津贴标准由股东会批准。

（二）非独立董事和高级管理人员

薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分构成。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。基本薪酬结合岗位职级、行业、地区状况及本公司实际经营情况等确定，绩效薪酬依据其考核情况确定。

第十四条 公司可以通过实施股权激励计划或员工持股计划，对符合条件的

非独立董事、高级管理人员及其他员工进行中长期激励。

对董事、高级管理人员的激励，应在股权激励计划和员工持股计划中设立相应的绩效考核指标，作为激励对象行使权益的条件。

第十五条 本制度所称薪酬，均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）个人所得税；
- （二）各类由个人承担的社会保险费用；
- （三）国家或公司规定的其他应由个人承担的款项。

第五章 薪酬调整与绩效考核

第十六条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，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进一步发展的需要。

第十七条 公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的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。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。

公司如当年度出现亏损，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。

公司如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。

第十八条 公司每年可根据公司经营发展状况、组织结构调整、个人绩效考核情况等提出年度薪酬调整建议。

第十九条 普通员工的绩效考核由公司人力资源部门及财务部门负责组织实施。

第二十条 公司薪酬调整的主要依据如下：

- （一）同行业薪酬水平：通过收集市场薪酬报告或公开薪酬数据进行汇总分析，作为薪酬调整参考；
- （二）全社会通胀水平变动；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司组织架构调整；

(五) 岗位调整或职务变化。

第六章 薪酬发放与止付追索

第二十一条 公司独立董事的津贴按月发放，因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，其薪酬按实际任职期限确定。

第二十二条 公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬依据其考核情况评定发放。因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，其薪酬按实际任职期限确定。

公司确定董事和高级管理人员不低于百分之十的绩效薪酬在年度报告披露和相关绩效评价后支付，相关绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第二十三条 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。

如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（如股权激励计划、员工持股计划等）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十四条 出现本制度**第二十三条**所列情况时，由公司人力资源部门提出止付或追索申请，董事会薪酬与考核委员会根据公司遭受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董事、高级管理人员采取弥补应对措施的主观性及有效性等综合因素，评估确定是否需要针对相关责任人员的绩效薪酬发起减少、停止支付或追索扣回程序以及具体金额、比例。

第二十五条 若公司董事会薪酬与考核委员会最终确定启动止付或追索扣回等程序，由公司人力资源部门、财务部门牵头负责具体追索扣回事宜，其他相关部门予以配合。

第二十六条 公司普通员工因涉嫌违法违纪被有关部门调查，导致无法正常履职，影响薪酬核算的，或擅自离职且未办理工作交接手续给公司造成经济损失且未妥善处理的，公司可以暂停支付相关薪酬。因个人原因造成公司经济损失的，公司可从其未发放薪酬中追索相应赔偿，赔偿金额根据实际损失核定，追索方案由人力资源部门提出并按照内部审核程序实施。

第七章 附则

第二十七条 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》等相关规定执行。本制度如与国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

第二十八条 本制度由公司董事会负责制定、修订和解释。

第二十九条 本制度经公司股东会审议通过后生效，修订时亦同。