

创新医疗管理股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年6月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善创新医疗管理股份有限公司（以下简称“公司”）的治理结构，建立合理有效的企业激励约束机制，充分调动董事和高级管理人员的积极性、主动性和创造性，提升公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及公司《章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）公司董事，包括独立董事、非独立董事；
- （二）公司高级管理人员，包括总裁、副总裁、董事会秘书、财务总监。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）薪酬与公司经营效益、医疗服务质量、社会责任履职挂钩，统筹兼顾经营稳健发展与医疗服务履职成效；
- （三）薪酬制定充分契合医疗行业属性、行业发展使命与企业长期发展战略；
- （四）激励与约束相结合的原则。

第二章 薪酬管理机构及职责

第四条 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

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。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会承担如下职责：

- （一）负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬方案；
- （二）负责审查公司董事（除独立董事、不在公司担任除董事以外职务的非独立董事）、高级管理人员的履职情况并对其进行年度考核；

(三) 负责监督公司董事、高级管理人员薪酬制度的执行情况。

第六条 公司人力资源部为薪酬考核的日常办事机构，负责董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成与标准

第七条 公司董事的薪酬按下列标准确定：

(一) 独立董事、不在公司担任除董事以外职务的非独立董事采取固定董事津贴，除此之外不在公司享受其他报酬等。独立董事行使职权所需的合理费用由公司承担。

(二) 在公司内部任职的非独立董事按其在公司担任的经营职务和考核情况发放薪酬，薪酬结构与高级管理人员保持一致。

第八条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成。

(一) 基本薪酬：结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；

(二) 绩效薪酬：根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。绩效薪酬占比遵循相关法律法规的规定，原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

第四章 薪酬的考核与发放

第九条 董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。

公司董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在公司年度报告披露和绩效评价后支付，具体以审议通过的薪酬方案为准。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十条 在公司担任经营职务的董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将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) 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应当由公司代扣代缴的款项等。

第十一条 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，按其实际任期计算薪酬/津贴并予以发放。

第十二条 经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过并经董事会备案后,可以临时性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、高级管理人员薪酬的补充。

第十三条 对在经营管理中玩忽职守、严重不负责任导致公司利益遭受重大损失或严重违反公司规章制度的,将追究相关人员的责任。董事、高级管理人员因个人原因擅自离职、辞职或被免职的,不再享受年度绩效薪酬。

第十四条 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,并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第五章 附 则

第十五条 本制度经公司董事会审议通过后,需经股东会审议通过方才生效,修改亦同,如果本规则与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突,则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释。

第十七条 本制度经公司股东会审议通过后生效。