

合富（中国）医疗科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

（2026年3月）

第一章 总 则

第一条 为进一步完善合富（中国）医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，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》，结合公司实际，特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事、高级管理人员具体包括：

董事：指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，由董事长、内部董事、独立董事、外部董事（不含董事长及独立董事）构成。

（一）内部董事，指与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司员工或公司管理人员兼任的董事；

（二）独立董事，指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及公司主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

（三）外部董事，指除董事长及独立董事外不在公司担任除董事外的其他职务的董事。

高级管理人员：总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及其他经公司董事会批准列入高级管理人员范围的人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）薪酬与公司长远发展和股东利益相结合；

（二）薪酬与按劳分配与责、权、利相结合；

（三）薪酬与保障公司长期稳定发展相结合；

（四）薪酬与市场价值规律相符；

- (五) 体现激励与约束并重、奖罚对等的原则；
- (六) 公开、公正、透明的原则。

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是对董事（除独立董事）和高级管理人员进行考核并确定薪酬的管理机构。

公司董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责与权限由《公司董事会薪酬与考核委员会议事规则》确定。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，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。

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 薪酬标准及发放

第六条 公司董事和高级管理人员的薪酬由固定薪酬和绩效薪酬收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于固定薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。一定比例的绩效奖金在完成绩效评价且公司年度报告披露后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第七条 根据董事的身份和工作性质及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的年度薪酬标准如下：

（一）董事长

公司董事长的董事薪酬分为固定薪酬和绩效奖金。董事会薪酬与考核委员会每年可根据其在公司及下属子公司所任职务的履职情况、公司年度整体发展情况、专项工作完成情况、重点建设项目完成情况、同行业薪资增减水平、公司的盈利状况以及本制度规定的其他依据对薪酬标准予以调整，并经董事会同意后，报股东会审议通过。

（二）内部董事

以聘任合同/劳动合同的规定为基础，公司内部董事同时兼任高级管理人员的，薪酬发放标准按其所任高级管理人员职务标准执行；公司内部董事不兼任高级管理人员的，根据其在公司担任的具体职务，由公司管理层对其进行考核后领

取薪酬；公司不再向内部董事另行发放董事津贴。

（三）独立董事

公司担任审计委员会主任委员的独立董事每年津贴为 20 万元人民币（税前），其余独立董事每年津贴为 16 万元人民币（税前）。独立董事津贴标准由股东会进行审议批准。独立董事参加规定的培训、出席公司董事会和股东会的差旅费以及按《公司章程》等有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

（四）外部董事（不含董事长及独立董事）

外部董事每年津贴为 16 万元人民币（税前）。外部董事参加规定的培训、出席公司董事会和股东会的差旅费以及按《公司章程》等有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

第八条 高级管理人员薪酬标准如下：

（一）高级管理人员薪酬由固定薪酬、绩效奖金组成；

（二）固定薪酬按照所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

（三）绩效奖金以年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。

第四章 薪酬调整

第九条 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的进一步发展需要。

若公司处于亏损状态，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；若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。

第十条 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平

每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

(二) 通胀水平

参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

(三) 公司盈利状况

(四) 组织结构调整

第十一条 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期及履职情况予以发放薪酬或津贴。

第十二条 公司董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一的，公司有权予以降薪或不发放绩效奖金：

(一) 严重违反《公司章程》及其他公司规定并受到公开批评/处罚的；

(二) 被证券交易所公开问责或宣布为不当人选的；

(三) 因重大证券违法违规行为受到中国证券监督管理委员会行政处罚的；

(四) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

(五) 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。

第十三条 公司内部董事、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，公司有权根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效奖金，并对相关行为发生期间已经支付的绩效奖金进行全额或部分追回。

第十四条 公司对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效奖金收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第五章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《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、规范性文件相抵触时，本制度相关条款将相应修订。

第十六条 本制度经董事会审议，提交股东会审议批准后生效，修改时亦同。本制度由公司董事会负责解释。