

# 光正眼科医院集团股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理与考核实施细则

### 第一章 总则

第一条 为适应光正眼科医院集团股份有限公司（以下简称“公司”）战略发展需要，建立科学、规范、市场化的薪酬与考核管理体系，完善董事、高级管理人员的激励与约束机制，吸引和保留优秀管理人才，推动公司持续、健康、稳定发展，依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司治理准则》、《上市公司独立董事管理办法》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号-主板上市公司规范运作》等法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）公司董事（包括独立董事）；
- （二）公司高级管理人员：公司总经理（总裁）、副总经理（执行副总裁、副总裁）、董事会秘书、财务总监以及公司章程规定的其他高级管理人员。

经董事会批准，可将对公司经营业绩和持续发展有重要影响的其他核心管理人员纳入本制度考核范围。

第三条 薪酬与考核体系遵循以下原则：

- （一）战略导向原则：薪酬制度与公司长期发展战略和年度经营目标紧密结合，保障战略有效落地。
- （二）责权利对等原则：薪酬水平与岗位价值、责任风险、贡献大小相匹配。
- （三）绩效挂钩原则：薪酬兑现与公司整体绩效、个人绩效紧密挂钩，实现激励与约束并重。
- （四）市场竞争原则：薪酬水平参照同行业市场薪酬数据与地区水平，确保公司的外部竞争力和吸引力。
- （五）短期与长期激励结合原则：在保障短期经营目标的同时，注重通过长期激励引导管理层关注公司长远价值。

### 第二章 管理机构

第四条 公司股东会负责审议批准非独立董事、独立董事的薪酬方案与津贴标准。董事会负责审议批准高级管理人员的薪酬方案。

第五条 公司董事会下设的薪酬与考核委员会，是公司董事、高级管理人员薪酬与考核工作的专门议事机构，主要负责以下工作：

- (一) 研究、制定与修订公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案；
- (二) 负责组织对公司高级管理人员的年度及任期绩效考核；
- (三) 审查公司董事及高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；
- (四) 就股权激励计划等长期激励方案提出建议；
- (五) 监督本制度的执行情况。

第六条 公司财务部、人力资源部等相关部门负责协助董事会薪酬与考核委员会，完成薪酬方案的具体实施、数据提供及日常管理等支持性工作。

### 第三章 薪酬结构与标准

第七条 董事薪酬与津贴

(一) 独立董事：独立董事在公司领取独立董事津贴。津贴由公司代扣代缴个人所得税，并按月平均发放。独立董事出席董事会、股东会的差旅费以及按《公司章程》行使职权所需的合理费用由公司承担。

(二) 非独立董事：

(1) 未在公司担任其他具体管理职务的非独立董事，可领取董事津贴，标准由股东会审议确定。

(2) 在公司担任高级管理人员或其他职务的非独立董事，其薪酬按所担任的高级管理人员或其他职务的标准领取。

第八条 高级管理人员薪酬

公司高管人员以实际任职岗位或劳动合同约定薪酬为准。公司高管人员兼任其他职务的，按照薪酬就高的原则确定薪酬标准，不能兼职取酬。

公司高级管理人员薪酬实行年薪制，由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入三部分组成：

(一) 基本薪酬：按月固定发放；

(二) 绩效薪酬：按年度考核结果与公司经营业绩挂钩，占比原则不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%；

(三) 中长期激励收入：按公司股权激励、员工持股计划等方案执行，与长期业绩挂钩。

第九条 薪酬结构比例董事会薪酬与考核委员会可根据不同岗位的责任与风险特征，在一定的浮动范围内进行个性化设定。

#### 第四章 绩效考核与实施

##### 第十条 目标责任书

每个会计年度初期，高级管理人员需与公司签订《年度绩效目标责任书》，《责任书》应明确具体的考核指标、目标值、权重及计分办法。

公司层面绩效考核指标：应紧密围绕同行业特点，包括但不限于：营业收入、净利润、净资产收益率、医疗质量与安全指标、患者满意度、新院发展/并购整合进度等。

个人层面绩效考核指标：基于高级管理人员分管的业务领域和核心职责设定。

##### 第十一条 考核程序

(一) 述职与自评：经营年度结束后，高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会提交年度述职报告。

(二) 绩效评价：薪酬与考核委员会依据经审计的财务数据、内部运营报告及《年度绩效目标责任书》的完成情况，对高级管理人员进行绩效评价。

(三) 结果审定：薪酬与考核委员会根据绩效评价结果，提出每位高级管理人员的绩效年薪兑现方案及长期激励授予建议，报董事会审议批准。

##### 第十二条 绩效年薪兑现

(一) 绩效年薪的发放与年度考核结果直接挂钩。董事会可设定绩效年薪的发放门槛。

(二) 绩效年薪在年度绩效考核完成后，通常于次年度上半年内一次性或分期发放。

#### 第五章 薪酬调整

##### 第十三条 薪酬调整机制

公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整董事、高级管理人员薪酬及津贴标准。

参考以下因素，可提议对薪酬体系或标准进行调整：

- （一）同行业的薪酬增长水平及市场趋势；
- （二）公司当年的经营效益状况与盈利能力；
- （三）国内通货膨胀水平；
- （四）公司业务结构和战略重点的调整。

第十四条 公司董事薪酬及津贴调整事项由股东会决定，高级管理人员薪酬调整方案由董事会薪酬与考核委员会负责拟定，经董事会审议通过后实施；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。

## 第六章 薪酬止付追索

第十五条 公司对董事、高级管理人员实行薪酬止付与追索扣回机制：

（一）董事、高级管理人员违反法律法规、公司章程等规定，给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司可以根据情节轻重减少、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。

（二）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、高级管理人员的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。

（三）董事、高级管理人员在任职期间有重大违法行为或其他法律法规禁止的行为，公司董事会有权根据情节扣减其薪酬。

## 第七章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十七条 本制度由董事会负责解释，经公司股东会审议通过之日起生效实施。

光正眼科医院集团股份有限公司

2026年4月