

上海辰光医疗科技股份有限公司  
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

上海辰光医疗科技股份有限公司于 2026 年 4 月 22 日召开第五届董事会第二十七次会议，审议通过了《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，表决结果为：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。

本议案尚需提交 2025 年年度股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

上海辰光医疗科技股份有限公司  
董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

**第一条** 为进一步规范上海辰光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，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效率，进一步促进公司稳定持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律法规、北京证券交易所（以下简称“北交所”）的相关规定及《上海辰光医疗科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本管理制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事和《公司章程》规定的高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）董事：包括非独立董事和独立董事。

1. 非独立董事：包括外部董事和内部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事，内部董事指同时在公司担任除董事以外

其他职务的非独立董事；

2. 独立董事：指公司按照相关法律法规的规定聘请的不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及主要股东、实际控制人不存在直接或间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。

(二) 高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬应当遵循以下原则：

- (一) 公开、公平、公正的原则；
- (二) 与责、权、利相统一的原则；
- (三) 与公司长期利益相结合的原则；
- (四) 与公司实际经营情况相结合的原则；
- (五) 激励与约束并重的原则。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会负责对董事、高级管理人员进行薪酬制定及考核，根据《公司章程》等负责起草或者提议修改公司董事、高级管理人员薪酬及绩效考核管理办法，审查公司董事、高级管理人员年度绩效考核方案。

**第五条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定董事及高级管理人员的考核标准与方案，审查其履职情况并进行考核；负责制定、审查公司董事及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，明确薪酬确定依据和具体构成，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

董事会薪酬与考核委员会提出的董事薪酬政策与方案的提案，须经董事会同意，提交股东会审议通过后方可实施。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薪酬时，该董事应当回避。

董事会薪酬与考核委员会提出的高级管理人员的薪酬政策与方案的提案，经董事会批准后方可实施，向股东会说明，并予以充分披露。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

## 第三章 薪酬标准和支付方式

**第六条** 公司董事的薪酬构成：

- (一) 非独立董事
  1. 内部董事按照其担任的具体职务的岗位标准领取薪酬，不再另行领取董事薪酬或津贴；
  2. 外部董事不在公司领取董事薪酬或津贴。外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司据实报销；
  3. 公司董事长根据个人所承担的工作职责、市场薪酬水平等因素，以及公司经营情况等综合确定薪酬标准。

## （二） 独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴，独立董事津贴按年发放，除此以外，独立董事不再另行领取薪酬。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会的差旅费及按照《公司章程》行使职权时所需的其他合理费用由公司据实报销。

**第七条** 公司内部董事及高级管理人员的薪酬：公司内部董事及高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励等组成；

（一） 基本薪酬及月度基本工资，根据岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定，按月足额发放；

（二） 绩效薪酬以公司年度经营目标为考核基础，根据高级管理人员工作业绩完成情况、岗位考核等情况核定；

（三） 中长期激励收入：公司认为必要时，由公司根据实际情况制定的股权激励计划、员工持股计划等，激励方案内容另行确定；

（四） 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。

**第八条** 公司董事长、内部董事及高级管理人员的基本薪酬按月发放；绩效薪酬和中期激励收入应以公司经营情况、考核周期及实际考核结果为重要依据。

公司应当确定董事长、内部董事及高级管理人员一定比例的绩效薪酬应当在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第九条** 公司董事、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） 各类社会保险费用及公积金费用等由个人承担的部分；

（三） 按照公司考勤规定扣减的薪酬；

（四） 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十条** 在公司担任工作职务并与公司建立劳动/劳务合同关系的董事、高级管理人员，其养老保险、失业保险、工伤保险等社会保险及住房公积金按国家及地方相关规定办理。

## 第四章 薪酬管理与约束

**第十一条** 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调整，以适应公司进一步发展的需要。薪酬调整依据包括但不限于：

（一） 同行业薪酬增幅水平；

（二） 通胀水平；

（三） 公司盈利状况；

（四） 公司发展战略或组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

**第十二条** 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，离任及接任者以任免决议的时间为准，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

**第十三条** 董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可根据情节轻重，减少或停止发放其薪酬：

- (一) 严重失职或者滥用职权的；
- (二) 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；
- (三) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (四) 公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十四条** 如董事、高级管理人员违反忠实、勤勉义务给公司造成损失，或者对公司财务造假、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。公司有权从未支付给相关人员的其他薪酬、福利或其他款项中直接抵扣应追回金额。

**第十五条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专项工作完成情况设立专项奖励或惩罚，作为对在公司担任具体管理职务的董事及高级管理人员的绩效薪酬的补充。

董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。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。

## 第五章 附则

**第十六条** 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规及规范性文件、北交所业务规则和《公司章程》的规定执行。本制度若与国家日后颁布的法律法规、规范性文件、北交所业务规则和《公司章程》有所不一致的，以最新颁布的国家有关法律法规、规范性文件、北交所业务规则和《公司章程》的相关规定为准。

**第十七条** 本制度经公司股东会审议通过后生效并实施，修改时亦同。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释。

上海辰光医疗科技股份有限公司

董事会

2026年4月24日