

皓宸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 为进一步加强皓宸医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，完善激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，根据国家法律、法规及《公司章程》的相关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度所指董事为经公司股东会选举产生的现任董事，高级管理人员为公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等。

第三条 公司董事、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、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司效益及工作目标紧密结合的原则，同时与市场价值规律相符；
- （三）个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）激励与约束并重、短期和长期相结合的原则。

第二章 管理机构及职责

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、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，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

公司行政人力部负责具体薪酬的日常管理工作。

第五条 董事的薪酬方案由薪酬与考核委员会制定并提交董事会审议通过后，经股东会审议通过后实施。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。

第六条 公司高级管理人员的薪酬方案由薪酬与考核委员会制定，并经董事会审议通过后实施。公司高级管理人员的绩效考核根据公司年度总体经营目标和高级管理人员分管工作任务的完成及个人履职情况，实施定量和定性考核相结合的绩效考核办法。

第七条 薪酬方案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。公司董事及高级管理人员的薪酬方案与公司发展不适应的，由董事会薪酬与考核委员会提出修改方案，报董事会批准。

第三章 薪酬的构成与标准

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬原则上由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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50%。

第九条 公司独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬。具体金额由薪酬与考核委员会结合公司所处行业及地区独立董事津贴的实际情况等确定或调整，并经股东会审议通过后实施。除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事按照《公司法》和《公司章程》等相关规定行使独立董事职权所必需的费用，由公司承担。

第十条 在公司担任高级管理人员或在公司（含子公司）担任其他全职职务的非独立董事，其薪酬按照其所任职务对应的公司薪酬管理制度、考核和激励方案执行，兼任公司高级管理人员的，其薪酬按高级管理人员薪酬标准执行；仅在公司担任董事职务的非独立董事，不在公司领取薪酬、津贴。

第十一条 高级管理人员实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩。高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、奖金、福利补贴等组成：

- 1、基本薪酬占年度总薪酬的50%，按月发放。
- 2、绩效薪酬占年度总薪酬的50%，由岗位绩效与组织绩效构成，与分管业

务板块业绩与个人业绩表现情况及公司整体经营业绩及个人管理职能履职情况挂钩；根据其在公司担任的管理职能或岗位，划分岗位绩效与组织绩效占比，结合公司经营业绩，目标完成情况以及岗位绩效考核等综合考核结果领取绩效薪酬。由董事会薪酬与考核委员会对考核结果审核后发放。

3、奖金：公司非独立董事和高级管理人员为公司发展做出特殊贡献，或专项工作为公司创造价值的，可对公司非独立董事和高级管理人员实施奖金激励。

4、福利补贴：包括国家法定福利、公司保障性福利及公司关怀性福利。

第十二条 公司可实施股权激励计划及员工持股计划等措施，对公司董事、高级管理人员进行激励，激励的主要原则基于相应岗位职责的履行程度，年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。相关事项按照有关法律法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

第四章 薪酬支付与止付追索

第十三条 公司董事、高级管理人员基本薪酬按月发放，绩效薪酬按各考核周期进行发放。公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬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展开。奖金根据实际情况发放，福利补贴按相关节假日及专项定期发放。

第十四条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员领取的薪酬、津贴均为税前收入，公司将按照国家有关法律法规的规定统一代扣代缴下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目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款项等应由个人承担的部分。

第十六条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十七条 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予以重新考核并相应追回超额发

放部分。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。

第五章 修订与调整

第十八条 薪酬体系是为公司经营战略服务的，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，不定期地调整薪酬标准以适应公司发展需要。

第十九条 调整依据：公司盈利状况、同行业薪资水平、通胀水平、组织结构及岗位调整等。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行，本制度与国家法律、行政法规或规范性文件以及《公司章程》相抵触时，应按上述法律法规及规范性文件执行，并应及时对本制度进行修订。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十二条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

皓宸医疗科技股份有限公司董事会

2026年4月28日