

# 上海微创电生理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** 为进一步完善上海微创电生理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，调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营效益和管理水平，确保公司发展战略目标的实现，根据国家法律、法规及《上海微创电生理医疗科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会、职工代表大会或董事会批准任命的全体董事（含独立董事、职工代表董事）、总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及董事会聘任的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事和高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

**第四条** 公司董事和高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

**第五条** 公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位和高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

### 第二章 管理机构

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会是对公司董事和高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬方案的管理机构。

**第七条** 公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议。

**第八条** 薪酬与考核委员会的职责与权限参照《上海微创电生理医疗科技股份有限公司薪酬与考核委员会工作细则》。公司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。

### 第三章 薪酬与考核管理

**第九条** 董事和高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：独立董事采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按季度发放；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。

（二）非独立董事：内部董事（在公司担任职务的董事）按担任职务领取薪酬；外部董事（不在公司担任职务的董事）不在公司领取薪酬。

（三）高级管理人员：基本年薪：其薪酬由基本工资和绩效工资两部分构成。其基本工资结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标确定。绩效工资：以公司绩效评价标准、程序、主要评价体系为基础，与公司年度经营绩效相挂钩。

公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、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百分之五十。

**第十条** 公司董事和高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，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。

**第十一条** 除独立董事以外的在公司任职的董事和高级管理人员按公司相关规定标准缴纳社会保险和公积金等，个人按规定承担个人应承担部分。

### 第四章 薪酬发放

**第十二条** 在公司领取薪酬的董事及高级管理人员，基本薪酬按月发放。

**第十三条** 绩效薪酬以公司经营业绩为基础，秉持个人绩效与公司收益分享、风险共担的宗旨，由董事会薪酬与考核委员会根据年度经营计划审议通过奖金分配方案，报董事会审议通过后执行，并根据高级管理人员实际绩效考核结果，在年报披露和绩效评价完成后发放。

**第十四条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

## 第五章 薪酬调整与止付追索

**第十五条** 董事和高级管理人员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。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以确保薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

**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。

**第十八条** 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。

## 第六章 附则

**第十九条** 本制度未尽事宜，依据有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，适用有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十一条** 本制度经股东会审议通过之日起生效。

上海微创电生理医疗科技股份有限公司

2026年4月