

上海联影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 为规范上海联影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,建立科学有效的激励与约束机制,提升公司经营管理水平,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司章程指引》等法律法规、规范性文件和《上海联影医疗科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)等内部规章制度的规定,制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员,领取津贴的独立董事以及不在公司领取薪酬的其他非独立董事不适用本制度。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理应遵循以下原则:

- (一) 公司效益与薪酬紧密结合;
- (二) 激励与约束并重,体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩;
- (三) 公司长远发展、股东利益与薪酬相结合。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事薪酬方案,董事会负责审议高级管理人员薪酬方案。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。

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、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。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准

第七条 在公司经营管理岗位任职的董事，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准。不在公司担任其他职务的非独立董事，原则上不在公司领取薪酬、不享受津贴或福利待遇。

独立董事实行津贴制度，津贴标准由股东会审议通过。

第八条 董事、高级管理人员出席、列席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 在公司经营管理岗位任职的董事、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组成。计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励收入。其中：基本薪酬固定发放，绩效薪酬按考核结果发放。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。董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，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。

第十条 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。

第四章 薪酬的止索追付

第十一条 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。

第十二条 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。

本条关于约束与止付追索的规定同样适用于离职的董事和高级管理人员。

第五章 附则

第十三条 本制度未尽事宜或与国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》不一致的，按照国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

第十四条 本制度由董事会负责解释和制定，经公司股东会审议通过之日起生效。