

# 四川港通医疗设备集团股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范四川港通医疗设备集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理相关事宜，建立科学有效的激励与约束机制，提高企业经营管理水平，促进公司稳健经营和可持续发展，根据《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》等相关法律、行政法规、部门规章及《四川港通医疗设备集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事（包括非独立董事、职工代表董事、独立董事）、高级管理人员（包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及根据《公司章程》规定的其他高级管理人员）。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

**第四条** 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、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

### 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第六条** 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。

**第七条** 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。

**第八条** 公司相关职能部门应配合董事会薪酬与考核委员会做好公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施工作。

### 第三章 薪酬、津贴的标准及发放

**第九条** 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。公司董事和高级管理人员薪酬与津贴的构成具体如下：

（一）独立董事：公司独立董事实行津贴制度，具体标准由股东会审议批准。独立董事参加董事会、股东会或根据《公司章程》行使职权所发生的其他必要费用，包括但不限于交通费、住宿费等由公司承担。

（二）非独立董事：在公司担任实际工作岗位的非独立董事（包括职工代表董事），根据其在公司担任的具体职务、岗位领取薪酬，相关董事不再单独领取董事津贴。

（三）高级管理人员：在公司担任具体职务的高级管理人员按其岗位对应的薪酬方案与绩效评价标准执行。

在公司担任经营管理职务的非独立董事、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%。

**第十条** 非独立董事、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。非独立董事、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开展。

**第十一条** 独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起按年度发放。

**第十二条** 在公司任职的非独立董事、高级管理人员基本薪酬根据其与公司签署的相关合同以及公司的薪酬管理标准按月发放，年度末应根据全年预计经济指标预估薪酬成本计入年度成本费用，绩效薪酬发放按公司考核方案规定的时间发放。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员薪酬及津贴均为税前收入，所涉及的个人所得税等均由公司统一代扣代缴。公司非独立董事、高级管理人员从公司取得薪酬与公司年度经营业绩以及个人年度绩效挂钩，实际支付金额会有所波动。

公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）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或被选举/聘任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

#### 第四章 薪酬调整

**第十五条** 董事和高级管理人员薪酬体系应为公司战略目标服务，并随着公司经营情况的不断变化而作相应调整以适应公司持续健康发展的需要。经董事会薪酬与考核委员会提议，可以不定期调整薪酬标准。

**第十六条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司的发展战略和经营环境变化；
- （二）公司经营业绩状况；
- （三）市场薪酬水平变动情况；
- （四）组织结构调整或岗位发生变动的个别调整；
- （五）公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情况。

**第十七条** 公司董事薪酬标准的调整经股东会审议通过后实施；高级管理人员薪酬标准的调整经董事会审议通过后实施。

**第十八条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，非独立董事、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 薪酬止付与追索

**第十九条** 公司董事、高级管理人员在职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬或津贴，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴等进行全额或部分追回：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （四）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （五）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。

**第二十条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定非独立董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

**第二十一条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对非独立董事、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。

**第二十二条** 公司非独立董事、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

**第二十三条** 本制度与《公司法》《证券法》及其他法律法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定不一致的，或本制度未尽事宜，按法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。

**第二十四条** 本制度经股东会审议批准后生效，并追溯至 2026 年 1 月 1 日起开始执行。

**第二十五条** 本制度由公司董事会负责制定、解释和修订。

四川港通医疗设备集团股份有限公司  
二〇二六年四月