

证券代码：920230

证券简称：欧康医药

公告编号：2026-024

成都欧康医药股份有限公司董事、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

成都欧康医药股份有限公司于2026年4月13日召开了第四届董事会第十六次会议，审议通过《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，本议案尚需提交股东会审议。表决结果：同意7票，反对0票，弃权0票。

二、 分章节列示制度主要内容：

成都欧康医药股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范成都欧康医药股份有限公司（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、规范性文件及《成都欧康医药股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事和高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）董事会成员：包括非独立董事、独立董事；

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

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- (一) 坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合的原则；
- (二) 坚持按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- (三) 坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- (四) 坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- (五) 坚持激励与约束并重的原则；
- (六) 坚持公开、公平、公正的考核原则，科学考评、严格兑现。

第二章 管理机构

第四条 公司独立董事专门会议负责制定董事、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，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。

公司董事和高级管理人员的绩效评价由独立董事专门会议负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第五条 公司行政人事部、资财部配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第六条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由独立董事专门会议制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。董事会或者独立董事专门会议对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。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。

第三章 薪酬的构成与标准

第八条 公司董事的薪酬构成：

（一）非独立董事：对于在公司担任除董事外的其他职务的董事，根据其担任的具体职务，按公司内部薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，不再另行领取董事报酬，且董事薪酬方案由基本薪酬、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。

（二）独立董事：在公司领取独立董事津贴，公司独立董事津贴按月发放，除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事因出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议以及按照相关法律法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权的差旅费及其他合理费用由公司据实报销。

第九条 公司高级管理人员的薪酬构成：

公司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，其基本薪酬主要体现岗位价值，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。绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据业绩实现情况以及高级管理人员岗位职责完成情况核定。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 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。薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：收集市场薪酬报告或公开的薪酬数据，汇总分析同行业的薪酬数据，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“使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。

第十一条 经公司独立董事专门会议审批，公司可以临时对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。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 薪酬的支付

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家及公司的有关规定，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、住房公积金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。

第十三条 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。

第十四条 公司董事、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。

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开展。

第十五条 公司董事、高级管理人员在职期间发生以下任一情形的，公司可视情况给予降薪或不予发放绩效奖金、职务津贴：

- （一）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高级管理人员或其他处罚的；
- （二）严重违反公司各项规章制度的；
- （三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （四）违反法律、法规、规章、规范性文件或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （五）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员任职资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

第五章 薪酬的止付追索

第十六条 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。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜或与相关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定不一致的，按照相关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定执行。

第十八条 本制度由董事会负责解释和修订。

第十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。

成都欧康医药股份有限公司

董事会

2026年4月15日