

证券代码：920925

证券简称：锦好医疗

公告编号：2026-037

惠州市锦好医疗科技股份有限公司

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

惠州市锦好医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月17日第三届独立董事专门会议第十三次会议，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》，议案表决结果：同意3票；反对0票；弃权0票。

同日，公司召开了第三届董事会第二十一次会议，审议通过了《关于修订〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》议案表决结果：同意7票；反对0票；弃权0票。

本议案尚需提交公司股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

惠州市锦好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 为进一步加强和规范惠州市锦好医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》等有关法律、法规、规范性文件和《惠州市锦好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，制订本制度。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）董事包括非独立董事、独立董事、职工代表董事；

（二）高级管理人员包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监或董事会决定聘任的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、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、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）薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；

（四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 管理机构

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由独立董事专门会议负责制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

第六条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在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。

第七条 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 薪酬与考核管理

第八条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：采取固定独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按季度发放。除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等；独立董事因出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事（含职工代表董事）：对于在公司担任除董事外的其他职

务的董事，按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，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。公司对内部董事不再另行发放董事津贴。

对于不在公司担任工作职务的股东代表董事，公司实行津贴制度，对领取津贴的董事按月支付津贴，除此以外不再另行发放薪酬。

（三）高级管理人员：实行年薪制，其薪酬由基本工资、绩效工资和中长期激励收入组成。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给定，按固定薪资逐月发放。绩效工资以年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定，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。

第九条 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。

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。

第十一条 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。

第十二条 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。

第四章 薪酬调整

第十三条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括：

- （一）同行业薪资增幅水平；
- （二）通货膨胀水平；
- （三）公司盈利情况；
- （四）公司发展战略或组织架构调整情况。

第十五条 经公司独立董事专门会议审批，并经董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

第十六条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）违反法律法规或失职、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；
- （四）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

第五章 薪酬的发放与止付追索

第十七条 公司董事、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《公司章程》规定的任免时间为准，按月计算其当年薪酬。

第十八条 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第十九条 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。

第二十条 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。

第二十一条 公司董事、高级管理人员在任期间，发生下列情形之一时，不予发放年度绩效薪酬：

- （一）严重失职或者滥用职权的；
- （二）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相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）因个人原因擅自离职或辞职的或被公司免职的；
- （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。

第二十二条 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。

第二十三条 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

第二十四条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件、北京证券交易所相关规则和《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件、北京证券交易所相关规则和《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件、北京证券交易所相关规则和《公司章程》的规定为准。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十六条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修订时亦同。

惠州市锦好医疗科技股份有限公司

董事会

2026年4月21日