

广东广弘控股股份有限公司

关于董事、高级管理人员 2026 年薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

广东广弘控股股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 23 日召开第十一届董事会第八次会议，审议通过了《关于董事、高级管理人员 2026 年薪酬方案的议案》，因全体董事对该议案回避表决，该议案直接提交 2025 年度股东大会审议，现将有关情况公告如下：

为进一步完善广东广弘控股股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规以及《广东广弘控股股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司经营绩效情况，现将公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案主要内容公告如下：

一、适用对象

（一）董事：指由公司股东会选举产生的全体董事（包括独立董事和非独立董事）。

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

二、适用期限

董事的薪酬方案、高级管理人员的薪酬方案生效后实施，至新的薪酬方案履行审批程序及执行之日前有效。

三、薪酬方案

（一）工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点，根据

公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的目标，进行综合考核，根据考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬分配，并根据公司经营状况、同行业薪酬增幅水平、社会通胀水平及公司组织结构的变化等情况适时进行调整。

(二) 董事和高级管理人员薪酬发放范围：

1. 非独立董事：在公司经营管理岗位任职或承担经营管理职能的董事，按照其相应工作职责和工作内容等领取薪酬，由公司股东会审批；不在公司经营管理岗位任职的董事，公司不予发放薪酬。

2. 独立董事：实行固定津贴，由公司股东会审批。

3. 高级管理人员：按照其所担任的管理职务领取薪酬，由公司董事会审批。

(三) 非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、增量效益奖励、任期激励等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的 50%。

1. 基本年薪：基本年薪是年度基本收入。

2. 绩效年薪：绩效年薪根据年度经营业绩考核结果进行兑现。

3. 增量效益奖励：企业年度利润目标达成后，可按照一定比例从增量利润中计提奖励，奖励董事、高级管理人员及做出突出贡献的核心骨干员工。

4. 任期激励：任期激励根据任期经营业绩考核结果一次性进行兑现。

(四) 本方案中薪酬、津贴均为税前收入，公司代扣代缴由个人承担的各项社会保险费用和住房公积金以及个人所得税、企业年金等费用。

(五) 独立董事津贴由公司按季度发放。在公司任职的非独立董事和高级管理人员薪酬的支付结算方式具体如下：

1. 基本年薪：基本年薪按月进行支付。

2. 绩效年薪：年度绩效年薪采用预发和年终清算相结合方式支付，预发部分一般不超过年度绩效年薪基数的 70%。

3. 增量效益奖励：采用递延兑现方式，第一年兑现增量效益奖励的 50%，剩余 50%在第二年业绩考核结果确定后兑现。

4. 任期激励：在任期届满后根据任期业绩考核结果进行一次性兑现。

四、其他

（一）公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因岗位发生变动的，按其职务变动情况及实际任期计算薪酬并予以发放。

（二）公司确定董事、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。

（三）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。

（四）本方案未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。如本方案与相关法律法规、规范性文件及《公司章程》相抵触时，以有关法律法规、规范性文件及《公司章程》为准。

特此公告。

广东广弘控股股份有限公司董事会

二〇二六年四月二十七日