

广东广弘控股股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

（本规则于 2026 年 4 月 23 日经公司第十一届董事会第八次会议审议通过，尚需提交股东会审议通过）

第一章 总则

第一条 为进一步完善广东广弘控股股份有限公司（以下简称“公司”）的治理结构，强化激励约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提升公司的经营效益与管理水平，确保公司战略目标的实现，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，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （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。

第三条 公司薪酬管理遵循以下基本原则：

- （一）坚持目标导向，薪酬水平与公司经营业绩紧密挂钩；
- （二）坚持激励与约束相统一，薪酬与岗位职责、经营风险、业绩贡献相匹配；
- （三）坚持公平公正，标准公平、程序公开、分配公正；
- （四）坚持短期激励与长期激励相结合，兼顾公司当期业绩与长远发展。

第二章 管理机构与职责

第四条 薪酬与考核委员会是公司董事会下设的专门工作机构，依据《公司董事会薪酬与考核委员会实施细则》制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核。

第五条 薪酬与考核委员会应当每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。公司董事薪酬、独立董事津贴方案由股东会决定，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，并予以披露。

第六条 董事、高级管理人员的绩效评价由董事会提名委员会、董事会薪酬与考核委员会负责组织，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。

第七条 公司人力资源部门、财务部门配合薪酬与考核委员会开展工作，提供相关数据、资料及绩效考核初步结果。

第三章 薪酬结构与标准

第八条 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。

第九条 董事和高级管理人员薪酬发放范围：

（一）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。

（二）独立董事：实行固定津贴，由公司股东会审批。

（三）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。

第十条 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%。

（一）基本年薪：基本年薪是年度基本收入。

（二）绩效年薪：绩效年薪根据年度经营业绩考核结果进行兑现。

（三）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。

（四）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。

第十一条 本制度中薪酬、津贴均为税前收入，由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。

第四章 薪酬和津贴的支付

第十二条 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：

（一）基本年薪：基本年薪按月进行支付。

（二）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%。

（三）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。

（四）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。

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。

第十四条 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。

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。

第五章 止付追索

第十五条 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。

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。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，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。如本制度与相关法律法规、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。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

第十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起施行。