

广誉远中药股份有限公司 关于 2026 年度高级管理人员薪酬方案的公告

特别提示

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、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法律责任。

为进一步健全广誉远中药股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员激励约束机制，根据《上市公司治理准则》《公司章程》及《广誉远中药股份有限公司董事和高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，结合公司的实际情况，并参照行业、地区薪酬水平，拟定了 2026 年度高级管理人员薪酬方案。

公司于 2026 年 3 月 18 日召开第九届董事会第一次会议，以 7 票同意，0 票反对，0 票弃权，1 票回避的表决结果，审议通过了《2026 年度高级管理人员薪酬方案》，兼任公司高级管理人员的董事任岩对该方案回避表决。上述议案在提交董事会审议前，已经第九届董事会薪酬与考核委员会审议通过，兼任公司高级管理人员的委员任岩对该议案回避表决。现将有关情况公告如下：

一、适用对象

公司高级管理人员。

二、适用期限

自公司董事会通过之日起生效，如需调整将重新履行审议披露程序。

三、高级管理人员薪酬方案

（一）薪酬构成

高级管理人员的薪酬由年度薪酬（基本年薪、绩效年薪各占年度薪酬的50%）、任期激励两部分构成，且遵循基本年薪：绩效年薪：任期激励=4：4：2。

基本年薪是指公司高级管理人员履行职责所领取的年度基本工资收入。基本年薪标准具体根据高级管理人员的职级、岗位等综合因素确定。

绩效年薪是指与高级管理人员年度考核评价结果相联系的收入，需在公司年度财务报表经审计并披露后，根据公司年度经营业绩考核评价与个人年度履职综合评价结果确定。绩效年薪占年度薪酬（基本薪酬与绩效年薪之和）的比例为50%。

任期激励是指与高级管理人员任期考核评价结果相联系的收入，并于每届董事会三年任期届满后，公司依据高级管理人员任期内考核情况予以分配发放。

（二）薪酬标准核定

高级管理人员的薪酬总额标准按照省属国有企业在岗职工平均工资作为基准值，同时参考行业水平、发展策略、岗位价值、业务范畴、工作地域、任务目标、市场竞争等综合因素进行核定或调整。

高级管理人员身兼多职的（包括在子公司兼任岗位或职务的），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

高级管理人员若属于特殊人才引进的，可按照“一事一议”的方式履行相关审议程序。

（三）薪酬考核与发放

公司高级管理人员应发放薪酬均为税前收入，其中基本年薪按月支付发放，绩效年薪和任期激励所涉考核指标及考核方式均按照公司相关制度规定执行。

高级管理人员薪酬由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的部分。

（四）止付追索机制

公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高级管理人员绩效薪酬和任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司高级管理人员在任期内出现的职责内风险损失，或在负责业务领域出现重大违纪事件，给企业造成重大不良影响或造成国有资产流失的，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，公司有权将相应期限内已发放的薪酬进行全额或部分追索或者扣回，并止付所有未支付部分，直至依法追究其法律责任。薪酬追索、扣回规定同样适用于离职人员。

四、其他规定

（一）本方案未尽事宜，按照国家法律法规、部门规章、规范性文件、国资监管规定及《公司章程》《董事和高级管理人员薪酬管理制度》等公司相关制度执行。

（二）本薪酬方案从2026年1月1日开始执行。

（三）如公司高级管理人员在任期内薪酬方案未发生变动，董事会将随同公司年度报告审议该年度具体薪酬情况并披露，不再单独审议薪酬相关议案。

特此公告。

广誉远中药股份有限公司董事会

二〇二六年三月十八日