

证券代码：300110

证券简称：华仁药业

公告编号：2026-036

华仁药业股份有限公司

关于公司董事长及高级管理人员薪酬绩效优化方案的公告

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。

华仁药业股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 8 月 25 日召开第八届董事会第十六次会议，审议通过了《关于公司董事长及高级管理人员薪酬绩效优化方案的议案》，议案尚需提交公司股东会审议。为进一步优化公司董事长及高级管理人员薪酬绩效管理体系，健全激励约束机制，充分体现市场化、公平化、激励化原则，推动公司战略目标的实现，根据国家法律法规及国资、上市公司监管要求，结合公司实际，公司制定了董事长及高级管理人员薪酬绩效优化方案，方案主要内容如下：

一、适用对象

公司董事长、总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书，以及《公司章程》明确规定的其他高级管理人员（以下统称“高管人员”）。

二、制定原则

（一）合规性原则：严格遵循国家相关法律法规、国资监管政策及上市公司治理规范，符合《公司章程》及相关内部管理制度要求，履行必要的审议、报备程序。

（二）市场化原则：参照同行业、同规模国有控股上市公司高管人员薪酬水平，结合公司经营业绩、盈利能力及支付能力，合理核定薪酬标准，坚持“业绩与薪酬双对标”。

（三）激励与约束并重原则：强化薪酬与公司经营业绩、高管人员个人履职成效的紧密挂钩，既充分激发高管团队干事创业活力，又建立刚性约束机制，实现责权利相统一。

（四）短期与中长期兼顾原则：兼顾公司当期经营目标与长远发展战略，通

过分阶段实施中长期激励，推动高管人员与公司长期发展利益深度绑定。

（五）公平差异化原则：根据岗位职级、职责权重、管理幅度的差异，合理划分薪酬等级，拉开薪酬差距，体现“多劳多得、优绩优酬”，确保薪酬与岗位价值相匹配。

三、薪酬结构

公司董事长及高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、中长期激励等构成。其中，基本年薪与绩效年薪构成薪酬总额。基本年薪占薪酬总额的 40%，绩效年薪占薪酬总额的 60%。

四、薪酬标准

（一）薪酬总额

薪酬标准依据国家法律法规及相关规定，综合考虑行业特点、公司经营业绩及支付能力等因素确定，拟定的薪酬总额标准如下：

- 1.董事长：薪酬总额为 120 万元/年；
- 2.总裁：薪酬总额为 100 万元/年；
- 3.副总裁等高级管理人员：薪酬总额为 60 万元—90 万元/年。

（二）中长期激励

中长期激励根据“分步实施”原则分阶段开展，推进专项奖励计划、超额利润分享计划或股权激励计划。中长期激励建立延期兑现与追索扣回制度。

五、绩效考核

建立组织绩效与岗位绩效相结合的双重考核体系，考核结果直接与绩效年薪兑现、中长期激励、薪酬等级调整等挂钩。

六、配套制度

公司同步修订《董事和高级管理人员薪酬管理制度》并经公司股东会审议通过后生效，公司董事会根据该制度并提请股东会授权董事会制定相关人员的岗位任职资格管理办法、薪酬管理细则、专项奖励实施细则、绩效考核管理细则、绩效考核实施方案等实施细则作为《董事和高级管理人员薪酬管理制度》的配套执行文件。

特此公告。

华仁药业股份有限公司董事会
二〇二六年八月二十七日