

安徽华业香料股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范安徽华业香料股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律法规、规范性文件及《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《公司章程》规定的董事和高级管理人员，包括公司的董事、高级管理人员。董事是指本制度执行期间公司董事会的全部成员。高级管理人员包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬，公司股东会负责审

议董事的薪酬。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定董事、高级管理人员的考核标准，以及负责制定和审查董事、高级管理人员的薪酬方案和履职情况。

第六条 公司人力资源部、财务部等职能部门配合公司股东会、董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第七条 公司董事薪酬或津贴

（一）独立董事：独立董事在公司领取独立董事津贴。津贴具体标准参照同类上市公司标准确定，报董事会讨论通过后，提交股东会审议决定。

（二）非独立董事：在公司担任实际工作岗位的非独立董事，根据其在公司担任的实际岗位职务，按公司相关薪酬标准与绩效考核领取薪酬，不额外领取董事津贴。非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬等构成，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。未在公司担任实际工作岗位的外部非独立董事，不在公司领取薪酬。

第八条 公司高级管理人员薪酬由基本薪酬及绩效薪酬等构成。具体薪酬标准按照其在公司担任的具体职务、实际工作绩效结合公司年度经营业绩因素综合评定。

（一）基本薪酬：主要根据个人职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

（二）绩效薪酬：按公司经营业绩、个人绩效完成情况核定绩效薪酬，依据考核结果按月度和年度发放。

（三）中长期激励收入：公司可根据相关法律法规和《公司章程》实施股权激励和员工持股等激励机制。

第九条 公司薪酬与考核委员会在当年度结束后根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合董事、高级管理人员当年度经营绩效、工作能力等进行绩效

评价并审核确认。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。

第十条 公司独立董事因现场出席股东会、董事会、董事会专门委员会会议或其他按《中华人民共和国公司法》《公司章程》等相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬的发放与管理

第十一条 独立董事津贴按年发放。

第十二条 在公司兼任其他职务的董事和高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。

第十三条 公司董事和高级管理人员的薪酬或津贴，均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十四条 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的或自愿放弃领取津贴的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，公司有权取消其绩效薪酬或津贴以及中长期激励的发放，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴以及中长期激励进行全额或部分追回：

- （一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

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。

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。

第五章 薪酬调整

第十七条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十八条 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

（一）同行业薪资增幅水平：通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整。

第十九条 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准并报董事会备案后，可以临时性为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事和高级管理人员薪酬的补充。

第六章 其他激励事项

第二十条 公司可实施股权激励计划对董事和高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第二十一条 公司薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案并提交董事会审议。股权激励的相关事项根据相关法律、行政法规及规范性文件确定。

第二十二条 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励董事和高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第七章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行；本制度如与日后颁布的法律法规和规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》的规定执行。

第二十四条 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。

安徽华业香料股份有限公司董事会

二〇二六年四月