

绍兴贝斯美化工股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范绍兴贝斯美化工股份有限公司（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，提升公司的经营管理效益，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件及《绍兴贝斯美化工股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司的实际情况，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。

第三条 公司董事和高级管理人员的薪酬、津贴以公司规模与绩效为基础，根据公司经营计划和工作的职责、目标，进行综合考核确定。公司董事和高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）短期与中长期激励相结合的原则；
- （四）公开、公正、透明的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

董事会薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员的职权范围、在公司生产经营中的作用、工作年限、当地同类企业薪酬水平等因素制定公司董事、高级管理人员的薪酬方案。

第五条 董事薪酬方案报公司股东会审议通过后实施；高级管理人员薪酬方案报公司董事会审议通过后实施。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。

第六条 公司人力资源部门等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会依据本制度

开展实施具体工作。

第三章 薪酬、津贴标准及发放方式

第七条 公司独立董事领取独立董事津贴，不再发放其他薪酬，津贴的标准由董事会制订预案，股东会审议通过后实施。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第八条 在公司担任具体职务的非独立董事（含职工代表董事，下同）按照其在公司所任高级管理人员或其他职务领取相应的薪酬，不另行领取董事津贴。不在公司担任具体职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴。

第九条 公司非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中，基本薪酬应根据所任职位的价值、责任、市场薪资行情、能力等因素确定，为月度或年度的基本报酬；绩效薪酬应根据公司制定的考核标准达成情况以及经营业绩等绩效进行综合考评后确定，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。薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第十条 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，根据经营需要，通过限制性股票、股票期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第十一条 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司薪酬管理制度执行。公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，且应当确定董事、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。独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起按月发放。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴包括但不限于以下内容：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的其他部分。

第十三条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算基本薪酬、绩效薪酬、津贴、奖金等并予以发放。

第四章 薪酬调整

第十四条 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调整,以适应公司进一步发展的需要。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为:

(一) 同行业薪酬增幅水平。不定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据,收集同行业的薪酬数据,并进行汇总分析,作为公司薪酬调整的参考依据;

(二) 通货膨胀水平。参考通货膨胀水平,以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据;

(三) 公司盈利状况;

(四) 公司发展战略调整,组织结构或岗位变动;

(五) 董事会薪酬与考核委员会认为的其他重大变化。

第十六条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会备案后,公司可以临时性地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、高级管理人员的薪酬的补充。

第五章 薪酬止付追索

第十七条 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。

第十八条 公司董事、高级管理人员在任职期间,发生下列任一情形,董事会有权决定是否扣减或不予发放其当年度绩效薪酬,或追回已发放的部分或全部绩效薪酬:

(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) 在工作中出现重大失误、其分管业务范围内发生重大安全事故或违法违规行为等,给公司造成损失的;

(五) 公司董事会认定严重违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度、公司其他有关规定的情形。

第十九条 如公司出现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（如有）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（如有），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（如有）进行全额或部分追回。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。本制度如与日后颁布或修订的法律、行政法规、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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度由董事会负责解释。

第二十二条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

绍兴贝斯美化工股份有限公司

2026年4月22日