

嘉亨家化股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月修订

嘉亨家化股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善嘉亨家化股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，提升公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《上市公司治理准则》等相关法律法规、部门规章、规范性文件及《嘉亨家化股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）公司董事，包括非独立董事、独立董事；
- （二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监和《公司章程》规定的其他高级管理人员。

公司因实际需要所聘请的“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才担任公司董事和高级管理人员的，经薪酬与考核委员会及董事会认定后其薪酬管理不适用本制度。

第三条 公司董事及高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （二）薪酬水平与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人绩效相匹配的原则；
- （三）薪酬水平与公司长远利益、持续健康发展的目标相结合原则；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第四条 公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第二章 薪酬管理机构

第五条 董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

高级管理人员的薪酬标准与方案应当经公司董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

当公司年度业绩亏损时，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案，内容包括但不限于薪酬构成、发放标准、发放方式、考核标准及调整方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第七条 公司人事行政部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准及构成

第八条 董事会成员薪酬构成如下：

（一）同时兼任高级管理人员的非独立董事，其薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员薪酬管理执行；同时兼任非高级管理人员职务的非独立董事，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定；公司内部董事不再另外领取董事津贴；

（二）外部董事不在公司担任任何工作职务，不在公司领取薪酬。其董事津贴标准由股东会审议通过后执行，按月发放，除此之外不再另行发放薪酬。

（三）公司独立董事薪酬实行独立董事津贴制，由公司股东会审议决定。独立董事不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。按《公司法》和《公司章程》等相关规定，独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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。

（一）基本薪酬：系满足其基本生活所需及职务工作保障，基本薪酬的设计

及标准确定主要考虑岗位的价值。

(二) 绩效薪酬：根据相关人员的履职情况、对公司年度经营业绩的贡献程度进行考核后给予的绩效奖励，与公司年度经营业绩相挂钩。

(三) 中长期激励：公司根据经营情况和市场变化，针对高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划以及其他中长期专项奖金、激励或奖励等，具体方案根据相关法律法规等另行制定及执行。

高级管理人员的基本薪酬和绩效薪酬按相关人员的具体职责分工、各岗位人员承担的责任制定方案。同时，公司应结合实际发展战略及阶段，推动薪酬分配向关键岗位、生产营销一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通员工薪酬水平。

董事与高级管理人员按照《中华人民共和国公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责所需等合理费用由公司承担。

第四章 薪酬的发放

第十条 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、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索等薪酬政策与方案。

第十一条 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。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- (一) 代扣代缴个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用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，

按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第五章 薪酬调整和止付追索

第十四条 公司董事及高级管理人员的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做相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十五条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（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，发展战略或组织结构调整；

（四）岗位或职务调整。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十六条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的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、高级管理人员薪酬的补充。

第十七条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第十八条 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。

第六章 附则

第十九条 公司董事和高级管理人员因故请事假、病假等以及在职学习期间的薪资与福利，按照公司相关制度执行。

第二十条 本制度所称“总经理”“副总经理”是指《中华人民共和国公司法》及《公司章程》规定的经理、副经理。

第二十一条 本制度的内容如与国家有关部门颁布的相关法律法规、部门规章、规范性文件相抵触的或本制度未尽事宜，按相关法律法规、部门规章、规范性文件的规定执行。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效施行，修改时亦同。

嘉亨家化股份有限公司

2026年4月