

珀莱雅化妆品股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为健全珀莱雅化妆品股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理机制，强化激励约束效果，促进董事和高级管理人员勤勉履职，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》等法律法规、规范性文件及《珀莱雅化妆品股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于在公司全体董事（包括独立董事）及高级管理人员（即公司的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书）。

第三条 公司薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平、公正、公开原则；
- （二）薪酬水平与公司效益、市场水平及岗位价值相结合原则；
- （三）薪酬与公司经营业绩、个人绩效紧密挂钩原则；
- （四）激励与约束并重原则，促进公司健康、可持续发展。

第二章 薪酬管理机构及职责

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政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

第五条 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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第三章 薪酬构成与发放

第六条 公司董事（独立董事除外）和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励收入组成。

(一) 基本薪酬：根据董事、高级管理人员的岗位责任、价值、能力、市场薪酬水平等因素确定；

(二) 绩效薪酬：与公司年度经营业绩目标完成情况和个人年度经营考核目标完成情况挂钩，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；

(三) 中长期激励收入：根据相关法律法规和激励需要，公司可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对董事、高级管理人员实施中长期激励。

公司董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司工资制度执行。

公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据。董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

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发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

如公司亏损的，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。如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。

第七条 独立董事的薪酬由年度固定津贴构成。津贴的具体标准由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，经公司董事会审议后提交公司股东会批准。

第八条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前收入，公司将依法代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担的部分和国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第九条 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，按照其实际任期和绩效计算薪酬并予以发放。

第四章 薪酬的止付追索

第十条 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。

第十一条 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 薪酬的调整

第十二条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随公司发展变化而作相应调整。当经营环境或外部条件发生重大变化时，可以变更薪酬标准，调整董事薪酬标准的，需报经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准的，报董事会批准。

第十三条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）通胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）组织结构调整；
- （五）岗位发生变动的个别调整。

第六章 附则

第十四条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度与法律、法规、规范性文件或《公司章程》相冲突的，以法律、法规、规范性文件及《公司章程》为准。

第十五条 本制度由公司董事会负责解释。

第十六条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效。

珀莱雅化妆品股份有限公司

2026年4月