

日禾戎美股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善日禾戎美股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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、法规和《日禾戎美股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，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》规定的董事以及高级管理人员（包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监）。

第三条 公司董事和高级管理人员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。公司董事、高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

（一）个人薪酬与公司长远利益相结合的原则：应与公司持续健康发展目标相符，短期与长期激励相结合，促进公司可持续发展；

（二）竞争原则：与公司业绩和规模相符，并参考同行业薪酬水平，保持其薪酬的市场竞争力，有利于公司吸引人才；

（三）贡献与薪酬相对应原则：按工作岗位、工作绩效、贡献大小及“权、责、利”相结合的因素确定薪酬；

（四）激励与约束相结合的原则：薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与公司经营业绩、年度考核结果、行为规范等相结合。

第二章 工资总额决定机制及薪酬管理机构

第四条 公司应当结合经济形势、行业发展水平、公司经营情况合理确定公司的工资总额，在追求企业健康发展的过程中努力实现公司发展与员工个人发展的和谐统一。

第五条 公司工资总额结合公司年度经营目标、盈利状况、行业薪酬水平、职工人数及薪酬增长预期等因素综合确定；工资总额实行动态调整，根据公司年度经营业绩、外部市场环境、职工薪酬提升需求等情况每年评估调整。

公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司人力资源部、财务部配合董事会及董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的制定及具体实施，同时负责公司整体工资总额的核算、分解与执行监控。

第六条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值、经营成果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。

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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。

如公司当年度经营业绩亏损，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。

第八条 公司聘请的会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考核控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第三章 薪酬标准和支付方式

第九条 公司独立董事在公司领取独立董事津贴（独立董事自愿不领取津贴的除外）。独立董事津贴的标准应当由董事会制订方案，股东会审议通过，并在公司年度报告中进行披露。公司独立董事的津贴按年发放。

除上述津贴外，公司不再向独立董事另行发放薪酬，独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第十条 公司非独立董事、高级管理人员按其在公司所任职务领取薪酬，其薪酬结构由基本薪酬、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 50%。

（一）基本薪酬：根据所任职位的价值、责任岗位、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬，基本薪酬按月发放。

（二）绩效薪酬：以公司年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况、经营成果以及高管人员工作业绩完成情况核定。

（三）中长期激励收入：包括但不限于股权激励计划、员工持股计划等激励机制，具体实施由公司根据实际情况依照相关法律法规和《公司章程》制定专项方案并履行对应审批及披露程序。

第十一条 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应当以绩效评价为重要依据。

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年度业绩考核评价完成后支付。绩效评价应当依据公司经审计的财务数据开展。

第十二条 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况、工资总额调整情况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

若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，公司应当披露具体原因。

第十三条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第四章 薪酬止付追索

第十四条 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，按其实际任期和绩效评价情况计算薪酬并予以发放。如因违反法律、法规、规章或严重损害公司利益等原因辞职，被解除职务或者在任期内未经批准擅自离职的，则在公司领薪的董事、高级管理人员的绩效薪酬不予发放。

第十五条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对在公司领薪的董事、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。

在公司领薪的董事、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。

第十六条 《公司章程》或者公司与董事、高级管理人员的相关合同中涉及提前解除董事和高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第五章 附则

第十七条 本制度未尽事宜或与法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》等规定不一致的，以法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第十八条 本制度由董事会负责解释。

第十九条 本制度自公司股东会审议通过后追溯至 2026 年 1 月 1 日生效；本制度的修订需经股东会审议通过。

日禾戎美股份有限公司

2026 年 4 月