

日出东方控股股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善日出东方控股股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，有效调动和发挥董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，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》等法律、法规及《日出东方控股股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司经营实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）激励与约束并重，体现结果导向的原则；
- （二）与公司经营业绩及个人绩效相匹配原则，体现与公司收益共享、风险共担的价值理念；
- （三）与公司长远利益和可持续发展相结合原则，薪酬水平与公司效益及工作目标紧密结合。
- （四）公平原则，应当符合公司经营发展情况和业绩水平，同时与所在地区、行业同等岗位整体薪酬水平相符；

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设的薪酬与考核委员会是公司董事和高级管理人员薪酬制定和考核的管理机构，薪酬与考核委员会负责研究、制定董事及高级管理人员薪酬标准、薪酬政策及考核方案；审查公司董事及高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核，并对公司薪酬制度执行情况监督。

第五条 董事薪酬方案经董事会审议后，报股东会批准生效。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。不在公司兼任具体职务的董事原则上不在公司领取薪酬，在公司兼任具体职务的董

事薪酬按具体职务进行管理。独立董事每年固定在公司领取相应津贴，津贴标准由股东会审议确定。

公司高级管理人员的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、标准

第六条 公司独立董事在公司领取固定津贴，具体标准由股东会审议批准，除此以外不再另行发放薪酬，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第七条 在公司任职的非独立董事根据其在公司担任的具体职务和工作内容，按照公司相关薪酬规定与绩效考核管理规定领取薪酬，不单独领取董事津贴。

第八条 未在公司任职的非独立董事原则上不在公司领取薪酬，经股东会审议批准的，可以发放一定津贴。未在公司任职的非独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

第九条 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励（如有）等收入组成，具体如下：

（一）薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，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 50%；

（二）基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

（三）绩效薪酬主要依据公司任务目标，并结合个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，通常每年度年末考核发放，也可按各考核周期进行考核发放。

（四）中长期激励收入根据公司制定的股权激励及员工持股计划及其他根据公司实际情况发放的专项激励等。

第十条 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励（如有）等收入组成，具体如下：

基本薪酬是董事、高级管理人员履行岗位职责获得的年度基本报酬。基本薪酬根据董事、高级管理人员的岗位责任并结合行业薪资水平等因素确定，按月发放。

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。主要依据公司任务目标，并结合个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，通常每年度年末考核发放，也可按各考核周期进行考核发放。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%，

公司根据经营需要，可以通过股票期权、限制性股票、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。中长期激励收入的确定和发放以绩效评价为重要依据。

第十一条 公司高级管理人员、在公司担任实际职务的董事的固定薪酬与绩效薪酬以岗位与职责为主要依据，结合公司经营效益，同时参考行业特征、市场薪资行情和职位差异等因素综合确定。固定薪酬和绩效薪酬的占比与岗位类型挂钩，绩效薪酬与目标责任书相挂钩，根据评审的绩效结果兑现发放。

第十二条 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。

第四章 薪酬发放与支付

第十三条 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。未在公司任职的非独立董事、独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月按月发放。

公司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。

第十四条 董事、高级管理人员每月应发薪酬为每月固定薪酬及按实际绩效考核结果核定的绩效薪酬之和；结合公司实际情况和董事、高级管理人员的薪酬水平，部分绩效薪酬可以在月度工资中随基本薪酬提前发放，但最终绩效薪酬总额不得超过每人绩效评价后的年度应发绩效薪酬。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十六条 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薪酬并予以发放。

第五章 薪酬的调整

第十七条 公司的薪酬体系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的发展需要。

当经营状况及外部环境发生重大变化时，公司董事会薪酬与考核委员会可结合整体经济环境、行业情况、当地薪酬水平与外部人才市场变化等情况适时提出董事、高级管理人员薪酬调整方案，高级管理人员的薪酬应按照具体岗位、职务及所承担具体工作情况的变动及时做出调整。高级管理人员薪酬调整方案报董事会批准后执行；董事薪酬调整方案经董事会审议通过报股东会批准后执行。

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

（一）同行业薪资增幅水平：同行业可比公司同职位的薪资增幅水平和同地区可比公司同职位的薪资增幅水平；

（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）公司经营成果及盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位调整或职务变化。

第六章 薪酬的止付追索

第十九条 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。

第二十条 若公司出现财务造假、股东资金占用、违规担保等违法违规行为，针对负有责任的董事、高级管理人员，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬予以全额或部分追

回。若公司财务报告出现错误需追溯重述，应当及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第七章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

第二十二条 本制度由董事会负责解释和修订。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并施行。

日出东方控股股份有限公司

2026年4月