

# 合肥恒鑫生活科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善合肥恒鑫生活科技股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员薪酬管理机制,调动其工作积极性和创造性,提高公司经营管理水平,促进公司持续健康发展,公司根据《中华人民共和国公司法》《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》等有关法律法规及《合肥恒鑫生活科技股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)的相关规定,特制定本制度。

**第二条** 本制度的适用对象包括:

- (一) 公司董事:非独立董事(含职工代表董事)及独立董事;
- (二) 公司高级管理人员:总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬确定应遵循以下原则:

- (一) 收入水平与市场发展、公司规模和效益相适应的原则;
- (二) 与绩效挂钩,激励和约束相结合的原则;
- (三) 薪酬标准公开、公正、透明的原则。

**第四条** 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。

### 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会,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。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会制定董事、高级管理人员薪酬方案，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。

**第七条** 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。

**第八条** 公司人力资源、财务等相关部门协助董事会薪酬与考核委员会对在公司内部任职的非独立董事及高级管理人员进行绩效考核、董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

### 第三章 薪酬标准与发放

**第九条** 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一） 独立董事在公司实行固定津贴制度，津贴标准由董事会薪酬与考核委员会提出意见，并经公司董事会和股东会审议通过后按月发放。

（二） 非独立董事不在公司担任具体职务的，公司不予发放薪酬或津贴。

（三） 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的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百分之五十。

1. 基本薪酬：主要根据个人职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月度发放；

2. 绩效薪酬：按公司经营业绩、个人绩效完成情况核定绩效薪酬，依据考核结果按年度或月度等方式发放。

3. 中长期激励收入：公司可根据相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励、员工持股等激励机制，具体方案由公司另行制定。

**第十条** 公司董事、高级管理人员的薪酬与津贴等均为税前金额，公司按照法律法规和公司相关制度规定进行代扣代缴。

**第十一条** 董事、高级管理人员应有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。

**第十二条** 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津贴或者薪酬并予以发放。

#### **第四章 薪酬调整与止付追索**

**第十三条** 薪酬体系应服务于公司的经营战略，并应随公司经营状况变化作相应调整，以适应公司发展需要。公司可以参考市场薪酬水平、通胀水平、公司盈利状况、发展战略或组织结构调整等因素，在必要的时候进行相应的薪酬调整。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年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；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列情形之一时，公司董事会薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起已支付的绩效薪酬或津贴的追索程序，并向董事会提出建议：

（一）严重失职或滥用职权给公司造成重大损失的；

（二）被深圳证券交易所公开谴责或者认定为不适当人选的；

（三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会及其派出机构予以行政处罚或受到有关部门刑事处罚的；

（四）严重违反公司规定或者严重损害公司利益的；

（五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十六条** 董事会有权根据董事会薪酬和考核委员会的评估建议，决定是否对特定人员扣减、不予发放其当年未发放的绩效薪酬，或追回其已发放的部分或全部绩效薪酬。

**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者部分追回。

## **第五章 附则**

**第十九条** 本制度未尽事宜或本制度与有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定相抵触时，以有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十一条** 本制度经公司股东会审议通过后生效并实施，修改时亦同。