

广东丸美生物技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善广东丸美生物技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，健全公司薪酬管理体系，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《广东丸美生物技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际，制订本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）薪酬水平符合公司规模与业绩，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责权利对等，个人薪酬与岗位价值、公司经营业绩、个人业绩相匹配；
- （三）激励与约束相统一，总体薪酬水平与考核、奖惩、激励机制挂钩；
- （四）薪酬与公司长远利益与可持续发展相协调。

第二章 薪酬管理机构

第四条 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。

如公司发生亏损，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。

董事和高级管理人员的绩效评价由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。

第六条 公司人力资源部、财务部负责配合公司董事会薪酬与考核委员会关于公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成及发放

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬发放范围：

(一) 独立董事在公司领取固定津贴。

(二) 在公司担任管理职务的非独立董事、高级管理人员依据其所任职务领取薪酬，非独立董事不再另行领取董事津贴；

(三) 未在公司担任管理职务的非独立董事，不领取董事津贴。

第八条 公司非独立董事和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。基本薪酬为年度基本薪酬，主要考虑岗位价值、责任、能力及市场薪资行情等因素确定；绩效薪酬与公司经营指标完成情况及个人指标考核结果相挂钩；中长期激励收入包括股权激励等。

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。

第九条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税、各类社会保险、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

第十条 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绩效薪酬并予以发放。

第十一条 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。

第十三条 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、高级管理人员除基本薪酬之外的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。

第十四条 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。

第四章 薪酬的调整

第十五条 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作相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司经营发展的实际情况以及本人工作成绩；
- （二）公司组织结构、岗位变动、岗位职责变化；
- （三）同行业薪酬水平及所在地区薪酬水平；
- （四）其他合理因素。

第五章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等内部制度的规定执行；本制度如与国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

第十九条 自公司股东会审议通过之日起实施。

广东丸美生物技术股份有限公司

二〇二六年四月