

地素时尚股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善地素时尚股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性、创造性，提高公司的经营管理效益，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件以及《地素时尚股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的且在公司（含控股子公司、分公司，下同）领取薪酬的非独立董事（包括职工代表董事）、高级管理人员；领取津贴的独立董事以及不在公司领取薪酬的其他非独立董事不适用本制度。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

（一）竞争力原则：薪酬水平与公司规模、公司业绩及个人业绩相匹配，同时兼顾市场薪酬水平。

（二）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，体现责任、权力、贡献、利益相一致的原则。

（三）长远发展原则：薪酬与公司持续健康发展的目标相符。

（四）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩及激励机制挂钩。

（五）董事同时兼任公司高级管理人员或其他职务的，以其所任具体岗位确定薪酬，适用于本制度，不另发放董事薪酬。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“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；监督公司薪酬制度执行情况，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳

的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第五条 公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，由股东会决定，并予以披露；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。

第六条 公司相关职能部门协助薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并进行董事、高级管理人员的年度考核和薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成

第七条 董事会成员薪酬

（一）公司非独立董事、职工代表董事薪酬除按其在公司担任实际工作岗位领取薪酬外，不再领取董事津贴。

（二）参照《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司实际情况，公司每年度给予每位独立董事一定的固定津贴，按年度发放。根据《公司法》和《公司章程》相关规定，独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事的津贴标准及发放形式由薪酬与考核委员会提出，报公司董事会及股东会审议通过后执行，并在公司年度报告中进行披露。

第八条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员若担任公司董事，除领取高级管理人员薪酬外不再额外单独领取董事薪酬；公司未担任高级管理人员的非独立董事在公司领取董事薪酬。

公司高级管理人员按其在公司担任的具体管理职务、实际工作绩效并结合公司经营业绩等因素综合评定薪酬，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百分之五十。

（一）基本年薪：公司根据岗位职责、重要性和能力情况，并结合行业薪酬水平确定；

（二）绩效薪酬：根据公司绩效管理体系，与公司经营绩效相挂钩，绩效薪酬根据考核周期发放；

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于限制性股票、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据经营情况和市场变化等实际情况制定激励方案。公司的激励机制，应根据国家的相关法律、法规等另行确定，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第九条 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。

第十条 经公司董事会、薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董高人员薪酬的补充。

第四章 薪酬的发放

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。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除个人所得税、各类社会保险费用以及其他需由个人承担的部分款项（如有）等事项，剩余部分发放给个人。

第十三条 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/薪酬并予以发放。

第十四条 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形的，可给予降薪、不予发放绩效奖金或津贴：

- （一）被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）被有关部门依法依规处理，情形严重的；
- （四）严重损害公司利益的；
- （五）离开本职岗位或不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的；
- （六）公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

第十五条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第五章 薪酬的止付追索

第十六条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第十七条 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。

第六章 薪酬的调整

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司的发展战略实现服务，可随着公司发展情况和外部经营情况变化而作相应的调整。

第十九条 公司每年可根据通胀水平、同行业薪资增幅水平、公司经营发展状况、组织结构调整、公司盈利水平、岗位变动等因素变化提出年度薪酬调整建议。公司董事、高级管理人员薪酬调整方案由薪酬与考核委员会制定，其中高级管理人员薪酬调整方案经公司董事会审议通过后实施，董事薪酬调整方案经公司股东会审议通过后实施。

第七章 附则

第二十条 本制度未尽事宜按照国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》规定执行。本制度与有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定不一致的，按有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度由薪酬与考核委员会审核后，经董事会及股东会批准后生效实施，修订亦同。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。

地素时尚股份有限公司

2026年4月