

湖南梦洁家纺股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月制定)

第一章 总则

第一条 为进一步完善湖南梦洁家纺股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立合理有效的激励与约束机制，充分调动董事和高级管理人员的积极性和创造性，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》《湖南梦洁家纺股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）及其他有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括独立董事、非独立董事（含职工代表董事）；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬及绩效考核原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）体现责任权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励约束并重的原则，薪酬发放与考核、奖惩及公司激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司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标准及分配机制、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。

第六条 公司人力资源部、财务部、证券部等相关部门配合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具体实施。

第三章 薪酬标准

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成和标准如下：

（一）独立董事以固定津贴形式在公司领取薪酬，津贴标准经股东会审议通过，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。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。

（二）未在公司任职的非独立董事，以固定津贴形式在公司领取薪酬，津贴标准经股东会审议通过，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。其因出席公司董事会、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。

（三）在公司任职的非独立董事和高级管理人员，根据其在公司所担任的管理职务及与公司签订的聘用合同为基础，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平，按公司年度绩效考核制度及业绩指标达成情况领取薪酬。在公司任职的非独立董事不再单独领取董事津贴。其薪酬方案由基本薪酬、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。具体如下：

1、基本薪酬：根据行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；

2、绩效薪酬：根据公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况进行确定；

3、中长期激励收入：与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权激励计划、员工持股计划等。公司根据实际情况制定激励方案。

第八条 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。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十条 独立董事和未在公司任职的非独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起按季度发放。在公司任职的非独立董事和高级管理人员基本薪酬根据其与公司

司签署的相关合同以及公司的薪酬管理标准按月发放，绩效薪酬按公司考核方案规定的时间发放。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

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薪酬并予以发放。

第十三条 公司对董事、高级管理人员实行薪酬止付与追索扣回机制：

- （一）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；
- （二）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；
- （三）公司董事、高级管理人员在任职期间有重大违法行为或其他法律法规禁止的行为，公司有权根据情节减少或不予发放其当期部分或全部薪酬。

第十四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第五章 薪酬调整

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。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。

第十六条 公司董事及高级管理人员的薪酬可根据同行业薪酬增幅水平、通胀水平、公司盈利状况、个人业绩表现、公司发展战略或组织结构调整、岗位变动为依据进行调整。

第十七条 因外部宏观经济形势、行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化，

或因不可抗力对公司经营活动产生重大影响时，公司董事会薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，并报公司股东会审议通过后实施。

第六章 附则

第十八条 本制度自公司股东会决议通过之日起生效并实施。

第十九条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

第二十条 本制度由公司董事会负责制定并解释。

湖南梦洁家纺股份有限公司董事会

二〇二六年四月