

浙江中胤时尚股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范浙江中胤时尚股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理，建立健全激励与约束相结合的收入分配机制，促进公司可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》《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、规范性文件及《浙江中胤时尚股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事(含独立董事)、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下基本原则：

(一) 合法合规原则：公司董事、高级管理人员的薪酬管理严格遵守法律法规、监管要求及《公司章程》，确保薪酬管理程序、内容合法合规。

(二) 公平合理原则：公司董事、高级管理人员的薪酬水平、结构与公司发展策略相适应，符合行业水平，与公司战略目标实现与经营业绩挂钩，体现岗位价值和个人绩效贡献。

(三) 激励约束原则：公司董事、高级管理人员的绩效薪酬支付、中长期激励收入兑现与绩效考核结果挂钩，并执行相应的止付、追索机制。

(四) 公开公正原则：公司董事、高级管理人员的薪酬决策程序公开透明，并按照法律法规和监管要求进行披露。

(五) 可持续发展原则：公司董事、高级管理人员的薪酬政策应有利于公司的长期战略目标实现和可持续发展，并兼顾行业周期性特征影响综合考量。

第二章 薪酬管理机构与职责

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责拟订公司董事及高级管理人员的薪酬标准与方案，组织实施公司董事及高级管理人员的绩效考评，并对公司董事、高级管理人员的薪酬方案执行情况进行监督。

第五条 公司董事的薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准，并予以披露。在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行考评或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

公司高级管理人员的薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。如有董事会成员兼任高级管理人员，在董事会或薪酬与考核委员会对其作为高级管理人员进行考评或者讨论其薪酬时，该兼任高级管理人员的董事应当回避。

第六条 公司人力资源管理部在薪酬与考核委员会的指导下，负责公司董事、高级管理人员的薪酬方案具体实施。

第三章 薪酬的构成、标准与发放

第七条 公司董事会成员薪酬标准：

（一）独立董事：独立董事按月领取独立董事工作津贴。独立董事津贴根据《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司的实际情况，参考同行业上市公司的标准水平，根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平确定。

（二）非独立董事：同时在公司任职的非独立董事根据其在公司担任的具体职务、岗位领取职务薪酬，不再单独领取董事津贴；除上述董事之外的公司其他非独立董事在公司每月领取固定津贴。

第八条 在公司任职的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。

基本薪酬根据承担的战略责任、经营规模、经营难度、岗位职责、市场薪资行情、公司职工工资水平及其他参考因素确定，按月发放。

绩效薪酬根据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，按各考核周期进行考核发放。其中，一定比例的绩效薪酬于年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

中长期激励收入包括但不限于股权激励、员工持股计划、年度奖金、专项奖励等，涉及董事、高级管理人员的其他激励形式参照本制度第五条履行审议程序。

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬和津贴，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定扣除税款、社会保险等费用后，剩余部分发放给个人。

第十条 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，按照其实际任期和绩效计算薪酬并予以发放。《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第四章 薪酬调整

第十一条 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化相应地调整，以适应公司进一步的发展需要。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，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况及个人业绩表现；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第五章 薪酬的止付追索

第十二条 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。

第十三条 公司如发生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。

第十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形之一的，公司应当根据情节轻重减少、停止发放或者追回已发放的绩效薪酬和中长期激励收入：

（一）违反义务给公司造成损失的；

（二）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；

（三）违反法律法规或者失职、渎职，导致公司出现重大决策失误、重大安全事故、重大财务舞弊、重大风险事件等，给公司造成严重影响或者造成公司资产流失的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规、规范性文件、监管要求及《公司章程》的规定执行。本制度与法律法规、规范性文件、监管要求或《公司章程》相抵触时，按有关法律法规、规范性文件、监管要求、《公司章程》的规定执行。

第十六条 本制度经公司股东会表决通过后生效，自生效之日起施行。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释，具体实施细则由公司薪酬与考核委员会制定。

浙江中胤时尚股份有限公司

2026年4月28日