

华孚时尚股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为建立和完善公司内部激励和约束机制，充分发挥和调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，更好地提高企业经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》和《公司章程》的规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。董事包括非独立董事和独立董事，高级管理人员包括总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书等董事会聘任的高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理遵循以下原则：

- （一）薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配；
- （二）薪酬与公司规模、业绩相协调，同时兼顾市场薪酬水平；
- （三）激励与约束相结合，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩；

第二章 管理机构

第四条 薪酬与考核委员会负责制定公司董事、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 公司董事薪酬方案报经董事会同意后，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 公司人力资源部门、财务管理部门配合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 薪酬构成和标准

第七条 公司独立董事薪酬实行津贴制，由股东会确定具体津贴的发放。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 非独立董事、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组成。

1、基本薪酬：根据非独立董事、高级管理人员职位的价值、责任、能力，市场薪资行情等因素，厘定年度的基本薪酬。

2、绩效薪酬：与公司月度/季度、年度业绩指标及非独立董事、高级管理人员个人工作业绩完成情况挂钩，绩效薪酬包括月度/季度绩效薪酬和年度绩效薪酬，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬、绩效薪酬总额的50%。

3、中长期激励：经股东会批准，公司可实施任期奖励或其他中长期激励，具体方案由董事会另行制定。

第九条 董事、高级管理人员薪酬应与公司经营战略、市场环境及个人绩效相匹配，实行动态调整机制。

第四章 绩效考核

第十条 根据公司确定的月度/季度、年度经营目标，由薪酬与考核委员会制定非独立董事、高级管理人员的月度/季度、年度业绩指标，该月度/季度、年度业绩指标作为非独立董事、高级管理人员月度/季度、年度绩效考核的依据。

第十一条 在年度结束时经聘请的会计师事务所审计并出具审计报告后，由薪酬与考核委员会根据非独立董事、高级管理人员述职情况，并综合公司相关职能部门出具的年度数据，对非独立董事、高级管理人员进行年度绩效考核评定。

第十二条 如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会可适当调整非独立董事、高级管理人员工作计划和目标。

第五章 薪酬支付

第十三条 非独立董事、高级管理人员的年薪为税前收入，包括需其个人承担的社会保险、住房公积金缴纳额，不包括其依据公司规定享有的津贴、补贴、福利等项目。公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险、住房公积金等费用。

第十四条 独立董事津贴、非独立董事及高级管理人员基本薪酬按月支付；月度绩效薪酬按月支付，季度绩效薪酬按季支付，次年公司依据经审计的财务数据开展年度绩效评价，年度绩效薪酬在年度报告披露后支付。

第十五条 董事、高级管理人员领取薪酬按实际任职时间计算，在一个考核周期内任职不满一年的，根据其所任职务与任职时间分段计算。

第六章 薪酬止付追索

第十六条 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。

第七章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、《公司章程》的规定执行。本制度与国家有关法律法规以及《公司章程》的规定不一致的，以国家有关法律法规以及《公司章程》为准。

第二十条 本制度由董事会负责解释。

第二十一条 本制度自股东会审议通过之日起生效实施。

华孚时尚股份有限公司

2026年4月29日