

南京我乐家居股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年三月

第一章 总 则

第一条 南京我乐家居股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善董事、高级管理人员的薪酬管理，促进公司价值最大化，强化董事会在重大决策中的作用，不断完善公司内部激励和约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员工作积极性，形成股东利益、公司利益、高管利益的有机统一，确保公司发展战略目标和年度经营目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规以及《南京我乐家居股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为：

- （一）公司全体董事：包括非独立董事、独立董事。
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监（负责人）以及《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）符合社会主义市场经济，促进公司价值最大化原则；
- （二）体现薪酬水平符合公司规模与业绩原则，同时与市场薪酬水平相符；
- （三）按劳分配与责、权、利相结合原则；
- （四）总体薪酬水平与公司年度实际经营情况相结合原则；
- （五）体现公司年度经营目标与长远利益相结合原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （六）体现激励与约束并重、权利与责任对等、利益与风险共担、奖励与处罚并举原则。

第四条 公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第二章 薪酬总额决定机制

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。公司股东会决定董事薪酬，董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。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。

董事会决定高级管理人员薪酬，并由公司予以披露。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会中独立董事应当过半数并担任召集人。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政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就（如有）；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划（如有）；
- （四）法律法规、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，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。

第三章 薪酬标准、构成和发放

第七条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事：

1. 公司董事长以及同时兼任高级管理人员的非独立董事，按本制度第八条至第十六条执行；

2. 同时兼任非高级管理人员职务的非独立董事，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责确定；

3. 不在公司任职的非独立董事领取董事津贴，津贴按月发放。

（二）独立董事薪酬实行独立董事津贴制，津贴按月发放。

第八条 董事和高级管理人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成：

（一）基本薪酬：按照其在公司内部担任的职务，根据岗位价值、岗位责任大小、工作能力及市场薪资行情等因素确定按照月度平均发放；

（二）绩效薪酬：以个人年度绩效考核完成情况为基础，与公司年度经营绩效挂钩，年终根据当年考核结果发放；

（三）中长期激励：对于中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划等方式。

第九条 董事和高级管理人员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。

第十条 董事和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。

第十一条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会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。

第十二条 董事和高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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，并向股东会说明，并予以充分披露。

第十三条 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。

第十四条 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。

第十五条 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或津贴并予以发放。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额。公司按照国家和社会的相关规定，从薪酬中扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目包括但不限于以下内容：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）其他按照法律法规及公司规定应当由个人承担的税务或费用。

第四章 约束机制

第十七条 公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，公司

可减少或不予发放津贴、绩效薪酬：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面严重警告以上处分的；
- （二）失职、渎职导致重大决策失误给公司造成严重影响，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）其他重大违法、违规行为的情形；
- （四）因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十八条 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。

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。

第五章 附则

第十九条 本制度自股东会审议通过后生效。修改时亦同。

第二十条 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》等相关规定执行。

第二十一条 本制度自2026年1月1日起实施，由公司董事会负责解释。