

深圳市富安娜家居用品股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步建立和完善深圳市富安娜家居用品股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬体系，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，公司根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规范性文件和《深圳市富安娜家居用品股份有限公司章程》（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** 本制度适用于公司全体董事及高级管理人员。高级管理人员指公司的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（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、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）体现激励和约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

## 第二章 薪酬管理机构与工资总额决定机制

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定公司董事、高级管理人员的薪酬方案和考核标准，审查董事、高级管理人员的履职情况并对其进行年度考核，对董事、高级管理人员的薪酬执行情况进行监督。公司人力资源部、财务部等相关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。

**第五条** 公司董事、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，向股东会说明，并予以充分披露。

**第六条** 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。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第七条** 若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，公司应当披露原因。公司业绩发生亏损的，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**第八条** 公司将根据公司发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标 and 经济效益，综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，合理确定工资总额。

### 第三章 薪酬结构及发放

**第九条** 公司董事薪酬结构：

（一）在公司任职的非独立董事根据其与公司所订立的聘任合同/劳动合同的规定为基础，根据其所担任的职务，按照公司董事薪酬方案和相关管理制度领取薪酬；

（二）兼任公司高级管理人员的非独立董事，以高级管理人员身份领取薪酬，不再领取董事的薪酬；

（三）非独立董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、专项奖励组成，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50%；

（四）未在公司内部任职及不承担经营管理职能的非独立董事，不另行领取薪酬或津贴；

（五）独立董事每年领取固定津贴，津贴的标准由董事会薪酬与考核委员会制订方案，并由董事会、股东会审议通过后实施。

独立董事、未在公司内部任职及不承担经营管理职能的非独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。董事因出席公司董事会和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。

**第十条** 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、专项奖励组成，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50%。

**第十一条** 独立董事津贴按月发放，在公司兼任其他职务的董事和高级管理人员薪酬发放时间、发放方式根据薪酬方案和公司内部工资发放制度确定。

公司董事、高级管理人员的绩效薪酬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。

公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴均为税前金额，涉及的个人所得税由个人缴纳，公司按规定进行代扣代缴。

**第十二条** 本制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划、由公司代发的政府奖励等。具体方案根据国家相关法律、行政法规等另行确定。

公司按国家有关规定为董事及高级管理人员缴纳社会保险、住房公积金，其他各项津贴和福利的具体标准按照公司内部相关规定核发，不含在标准年薪中。国家法律法规和有关规范性文件及通知规定不得发放的津贴福利项目，按相应规定执行。

**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，按其实际任期计算薪酬或津贴并予以发放。

**第十四条** 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。

## 第四章 薪酬调整

**第十五条** 董事、高级管理人员的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调整，以适应公司进一步发展的需要。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平。不定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通货膨胀水平。参考通货膨胀水平，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；

（四）公司发展战略调整，组织结构或岗位变动。

公司董事、高级管理人员薪酬调整方案由公司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。

经公司董事会薪酬与考核委员会审批，并经公司股东会、董事会审议通过，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员的薪酬补充。

## 第五章 薪酬止付追索

**第十七条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，董事会有权决定是否扣减或停止支付董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入，或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：

（一）违反公司各项规章制度或忠实勤勉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予以重新考核并相应追回超额发放部分。

## 第六章 附则

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》执行。本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相冲突，按国家法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，并予以修订。

**第二十一条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

深圳市富安娜家居用品股份有限公司

二〇二六年四月