

# 浙江真爱美家股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善浙江真爱美家股份有限公司（以下简称公司）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事及高级管理人员的工作积极性、创造性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规及《浙江真爱美家股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，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。

本制度所称董事，是指在公司领取薪酬的董事（含职工代表董事），不含独立董事和不在公司领薪的董事。

本制度所称高级管理人员，是指公司总经理、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** 公司董事及高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司规模、业绩及分管工作目标挂钩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （三）考虑公司长远利益、促进公司持续健康发展的原则；
- （四）定量与定性考核相结合，结果与过程相统一的原则；
- （五）有奖有罚、奖罚对等、激励与约束并重的原则。

### 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政策与方案，包括工资总额决定机制、董事和高级管理人员薪酬结构、绩效考核、薪酬发放、止付追索等内容

**第五条** 公司董事的薪酬方案，须报经董事会同意后，由股东会决定；公司高级管理人员的薪酬方案由董事会批准。

**第六条** 公司人力资源部门、财务部门配合薪酬与考核委员会进行公司董事、高管薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬标准及发放

**第七条** 公司董事、高级管理人员薪酬原则上由基本薪酬、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。

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、个人能力价值和业绩贡献相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第八条** 董事和高级管理人员薪酬标准如下：

（一）董事：薪酬标准由基本薪酬和绩效薪酬构成。基本薪酬按其担任的工作职务，参考同行业、同地区薪酬标准，且综合考虑其岗位职责、工作经验等因素确定，并依据公司相关薪酬管理制度按月发放；绩效薪酬与公司经营效益、个人绩效考核等实际情况挂钩，具体按照其所任职务对应的公司相关薪酬管理制度、考核和激励方案等确定并执行。同时兼任高级管理人员或公司（含控股子公司、分公司）其他岗位的董事，按照就高原则确定薪酬标准。

（二）高级管理人员：薪酬标准由基本薪酬和绩效薪酬构成。基本薪酬按其担任的工作职务，参考同行业、同地区薪酬标准，且综合考虑其岗位职责、工作经验等因素确定，并依据公司相关薪酬管理制度按月发放；绩效薪酬与公司经营效益、个人绩效考核等实际情况挂钩，具体按照其所任职务对应的公司相关薪酬管理制度、考核和激励方案等确定并执行。

公司高级管理人员仅在公司领薪，不得由控股股东、实际控制人及其控制的其他企业代发薪水。

公司独立董事实行津贴制度。公司不向外部董事发放薪酬。

**第九条** 本薪酬管理制度所规定的公司董事和高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等。

公司可以实施股权激励计划，对内部董事、高级管理人员及其他员工进行中长期激励。

激励对象为董事、高级管理人员的，公司应当在股权激励计划中载明其各自

可获授的权益数量、占股权激励计划拟授出权益总量的例，并设立绩效考核指标作为激励对象行使权益的条件。

薪酬与考核委员会可以拟定其他有利于激励内部董事、高级管理人员提高工作绩效和促进公司经营指标达成的其他方案，并制定相应的考核办法，报公司董事会或者股东会审议批准后实施。

**第十条** 内部董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据公司当期经营情况、个人实际绩效考核结果发放。

#### 第四章 薪酬调整

**第十一条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场环境及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。

**第十二条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：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；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会或股东会审议并做出相应调整。

#### 第五章 约束机制与止付追索

**第十三条** 内部董事、高级管理人员在任职期间，如出现下列情形之一的，不予发放年度绩效奖金：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重处罚的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

（四）被公司免职的人员；

（五）违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门的审查；

(六)因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的。

**第十四条** 公司实行董事及高级管理人员内部责任追究机制。对因工作不力、决策失误造成公司重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。

**第十五条** 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。

**第十六条** 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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

## 第六章 附则

**第十七条** 本制度未尽事宜，依照有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的任何条款，如与届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第十八条** 本制度自公司股东会审议批准之日起生效实施，修订亦同。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释。

浙江真爱美家股份有限公司董事会

2026年4月