

中源家居股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(修订稿)

第一章 总则

第一条 为规范中源家居股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件以及《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《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 薪酬原则：

- （一）薪酬与公司长远利益和发展战略相结合的原则。
- （二）责、权、利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相结合。
- （三）薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩的原则。
- （四）薪酬水平符合公司行业、规模与业绩，同时兼顾市场薪酬水平的原则。

第二章 工资总额决定机制及管理机构

第五条 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬及各类津贴、补贴等。

第六条 工资总额决定机制：以上年度工资总额为参考，根据公司经营业绩、财务状况、发展阶段、薪酬策略等，与分管工作职责及个人绩效完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定董事和高级管理人员薪酬。

第七条 公司应当结合行业水平、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。

第八条 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，向董事会说明，并予以充分披露。

第九条 公司相关职能部门应配合董事会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 薪酬标准与发放

第十条 公司董事、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、个人绩效相匹配，与公司可持续发展相协调。

第十一条 根据董事和高级管理人员的工作性质，及其所承担的责任、风险、压力等，确定如下薪酬标准：

（一）非独立董事

1、非独立董事以其本人在公司担任的职务领取薪酬，不再另行领取董事津贴。

2、未在公司担任具体职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴。

（二）独立董事

根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平，结合公司的实际情况，公司按月发放独立董事履职津贴，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。

上述董事津贴由董事会薪酬与考核委员会提出建议，并经公司董事会和股东会审议通过后确定。公司董事出席股东会、董事会及其专门委员会期间的交通费、食宿费以及按《公司章程》行使职权所需合理费用由公司据实报销。

（三）高级管理人员

高级管理人员依据其在本公司担任的具体职务与岗位责任，按公司内部薪酬相关管理制度和绩效考核结果领取薪酬。

第十二条 公司董事、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50%。

（一）基本薪酬：根据行业薪酬水平、岗位职责和履职情况等因素确定，按月发放；

（二）绩效薪酬：与个人岗位绩效考核结果、公司目标完成情况挂钩，根据公司内部薪酬规定，按各考核周期进行考核发放，其中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；

（三）中长期收入：包括但不限于股权激励、员工持股计划等，由公司根据实际情况制定激励方案。

公司董事、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。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬/津贴由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十四条 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津贴/薪酬并予以发放。

第四章 薪酬的止付和追索

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间，出现下列任一情形，公司可以扣减或不予发放其当年绩效薪酬，或追回已发放的部分或全部绩效薪酬：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部纪律处分或处罚的；

（二）违反忠实或勤勉义务且严重损害公司利益，致使公司遭受重大经济或声誉损失的，或导致公司发生重大违法违规行为或重大风险的；

（三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

（四）被上海证券交易所公开谴责或者宣布为不当人选的；

（五）因重大违法违规行为被证券监督管理机构予以行政处罚的；

(六) 公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反公司有关规定的、以及给公司造成重大损失的其他情形。

第十六条 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 薪酬调整

第十七条 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的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬可根据同行业薪酬水平、所在地区薪酬水平、通胀水平、公司实际经营状况、个人业绩表现、组织结构调整、岗位变动等进行调整。

第十九条 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。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定不一致时，则按相关法律、法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释和修订，经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

中源家居股份有限公司

2026年4月24日