

# 梦百合家居科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为建立和完善梦百合家居科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分发挥公司董事、高级管理人员的积极性，提升经营管理水平，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《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《梦百合家居科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）公司董事；
- （二）《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 薪酬管理遵循以下原则：

- （一）合规原则：严格遵守国家法律法规、监管政策及《上市公司治理准则》的要求；
- （二）激励与约束并重原则：薪酬与公司经营业绩、个人绩效挂钩，实现短期激励与长期激励的有机结合；
- （三）可持续发展原则：薪酬水平与公司发展战略、经营状况及市场环境相适应，支持公司长期稳健发展；
- （四）规范性原则：明确薪酬决策程序，确保流程公开、透明、合理；
- （五）竞争性原则：遵循市场规律，制定合理的薪酬标准，保持公司薪酬在区域内或行业内有充分的吸引力和竞争力，有助于公司吸引人才。

### 第二章 薪酬管理机构

第四条 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。高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司亏损时，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。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会、提名委员会在董事会授权范围内，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与绩效考核方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。提名委员会在提名董事、高级管理人员时，可以对其薪酬方案向董事会提出建议。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。

第六条 薪酬与考核的日常工作机构为公司人力资源中心，公司人力资源中心、财务管理中心、董事会办公室等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬结构

第七条 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、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

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，结合政府部门发布的工资指导线，合理确定工资总额。

第九条 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。

第十条 公司建立健全关键岗位和高层次、高技能人才薪酬特殊机制，公司人力资源中心可根据《上市公司治理准则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号——规范运作》及公司发展战略，结合关键岗位价值和贡献、高层次、高技能人才所负责项目的难度、周期、预期成果、技术转化成果等因素，核定关键岗位和高层次、高技能人才基本工资上浮比例、绩效薪酬比例等专项薪酬机制。公司中长期激励可优先向关键岗位和高层次、高技能人才倾斜，包括但不限于股权激励、员工持股计划等，具体评定由公司人力资源中心

与薪酬与考核委员会联合审核。

第十一条 公司建立健全董事、高级管理人员工资总额决定机制，将董事、高级管理人员工资总额纳入公司工资总额预算管理，以公司年度经营目标、行业薪酬水平、公司盈利能力及可持续发展能力为出发点，结合董事、高级管理人员工作目标，进行综合考核，根据个人绩效考核情况确定董事、高级管理人员的年度工资总额及分配。

第十二条 公司可根据公司经营效益、经营发展战略和宏观经济形势变化、市场薪酬水平变化以及公司组织结构或个人岗位的变化等情况，按程序不定期对公司董事、高级管理人员薪酬事项进行调整。经薪酬与考核委员会批准，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第十三条 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、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。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。

第十四条 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励和员工持股计划等激励机制。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进上市公司可持续发展，不得损害上市公司及股东的合法权益。

第十五条 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）非独立董事薪酬

薪酬结构由基本薪酬、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%。

1. 基本薪酬：根据岗位职责、个人能力、市场薪酬水平及公司经营状况确定，按月发放。

2. 绩效薪酬：以其年度个人工作目标为基础，与行业水平、公司发展战略和个人绩效考核情况挂钩。人力资源中心可以根据个人实际情况确定一定比例的绩效薪酬按月发放，全年绩效薪酬在公司年度报告披露和个人绩效评价完成后统一

结算，并在月度已发放绩效薪酬的基础上进行多退少补。

3. 中长期激励收入：董事会可以根据相关规定，对董事进行任期激励或中长期激励，具体形式包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及公司根据实际情况设立的中长期专项奖金或激励措施，相关激励方案由公司另行制定。

## （二）独立董事津贴

公司独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬，独立董事由公司股东会选举产生后，每年可领取8万元（税前）津贴，除此之外，不在公司享受其他薪酬福利待遇。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

## （三）高级管理人员薪酬

薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬及其他福利组成，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%，具体标准如下：

1. 基本薪酬：根据岗位职责、个人能力、市场薪酬水平及公司经营状况确定，按月发放。

2. 绩效薪酬：以其年度个人工作目标为基础，与行业水平、公司发展战略和个人绩效考核情况挂钩。人力资源中心可以根据个人实际情况确定一定比例的绩效薪酬按月发放，全年绩效薪酬在公司年度报告披露和个人绩效评价完成后统一结算，并在月度已发放绩效薪酬的基础上进行多退少补。

3. 其他福利：董事会可以根据相关规定，对高级管理人员进行任期激励或中长期激励，具体形式包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及公司根据实际情况设立的中长期专项奖金或激励措施，相关激励方案由公司另行制定。

第十六条 非独立董事、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。公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十七条 公司董事、高级管理人员按照《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责（如出席公司董事会、股东会等）所需的通讯、交通等合理费用由公司承担。

## 第四章 薪酬管理

第十八条 公司应结合经营效益、市场及行业薪酬水平变动情况，以及公司经营发展战略，定期对薪酬标准进行评估，持续优化薪酬结构，增强薪酬弹性，构建具备市场竞争力的薪酬体系，并不定期对薪酬标准进行合理调整。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）公司业绩状况；

（二）个人绩效表现：涵盖其在战略规划、年度经营指标完成情况、经营管理、风险控制、团队建设等方面的履职情况，以及个人对公司业绩的贡献程度；

（三）薪酬竞争力：定期参考市场薪酬报告及同行业薪酬与业绩数据，实施业绩与薪酬水平的双重对标，作为薪酬调整的参考；

（四）岗位变动引起的个别调整；

（五）激励政策的变更；

（六）法律法规、规范性文件的要求。

第二十条 本制度所述薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、按照公司考勤规定扣减各项金额或其它应由个人承担的部分，剩余部分发放给个人。

第二十一条 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，按其实际任职时间和绩效表现核发相应薪酬。

第二十二条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害上市公司合法权益，不得进行利益输送。

第二十三条 公司对董事、高级管理人员实行责任追究制度。董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况之一的，可不予发放全部或部分尚未支付的薪酬：

（一）被上海证券交易所予以公开谴责或者宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或其派出机构予以行政处罚的；

（三）因违反《公司法》《公司章程》等相关规定被免职的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定或者严重损害公司利益的其他情形。

第二十四条 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。

第二十五条 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。

第二十六条 薪酬追索由董事会薪酬与考核委员会负责调查并提出初步意见，报董事会审议批准后执行，涉事董事应回避表决。

## 第五章 附则

第二十七条 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》等有关规定执行。

第二十八条 本制度若与有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定不一致的，以法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定为准。

第二十九条 本制度由公司董事会负责修订和解释，自股东会审议通过之日起生效并实施，效力溯及至2026年1月1日。