

# 亚振家居股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善亚振家居股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，保持核心管理团队的稳定性，调动公司董事、高级管理人员工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》及《公司章程》及其他有关规定，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、高级管理人员。高级管理人员指公司的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）体现责任权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （二）实行薪酬水平与公司目标、效益相挂钩的原则；
- （三）公开、公正、透明的原则；
- （四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

**第四条** 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。

### 第二章 工资总额决定机制

**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、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。

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%。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，先考核再兑现。

公司董事、高级管理人员的工资总额应当以上年度工资总额为参考，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。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员薪酬标准和分配机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；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）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象或授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规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者未完全采纳的，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。

**第七条** 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，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

公司董事会负责审议高级管理人员的具体薪酬方案；公司股东会负责审议《董事、高级管理人员薪酬管理制度》及董事的薪酬具体薪酬方案。

董事薪酬方案由股东会决议后予以披露；高级管理人员薪酬方案由董事会批准后向股东会说明，并予以充分披露。

**第八条** 董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行薪酬评价或讨论其报酬时，该董事应当回避表决。

**第九条** 公司人事部门、财务部、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公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第十条** 会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

### 第三章 薪酬结构和标准

#### 第十一条 董事会成员薪酬结构：

##### （一）非独立董事

在公司任职的非独立董事按照其在公司担任的具体管理职务与岗位职责结合公司薪酬制度及绩效考核情况领取薪酬，不额外领取董事津贴；不在公司任职的非独立董事，公司不向其发放薪酬和津贴。

##### （二）独立董事

独立董事是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请，并与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。独立董事在公司领取固定独立董事津贴。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

上述董事津贴标准由公司薪酬与考核委员会制定并提交董事会和股东会审批后执行。

#### 第十二条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬结构

在公司任职的非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬组成，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。

（一）基本薪酬：根据董事、高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平，确定其年度的基本薪酬。

（二）绩效薪酬：根据公司绩效管理体系，与公司年度经营绩效、个人业绩相挂钩，绩效评价依据经审计的财务数据开展。公司确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露且绩效评价完成后支付（具体比例由董事会薪酬与考核委员会在年度薪酬方案中明确）；年终根据公司董事会薪酬与考核委员会考核结果发放剩余部分。

第十三条 若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司应在年度报告中披露具体原因；公司在审议亏损年度的董事、高级管理人员薪酬方案时，董事会薪酬与考核委员会需特别说明薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十四条 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，经股东会另行批准后实施股权激励计划、员工持股计划等长效激励约束机制相关权益。

公司的长效激励机制，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。

## 第四章 绩效考核与薪酬发放

**第十五条** 公司独立董事的津贴按月度发放；非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月度发放，绩效薪酬根据考核周期发放。

年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和社会的有关规定，从工资奖金中代扣代缴应由其个人承担的个人所得税、社会保险费（如适用）、公积金（如适用）等费用后，剩余部分发放给个人。

**第十七条** 在公司任职的非独立董事、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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第十八条** 公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

公司董事、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。

公司独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

公司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。

**第十九条** 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并予以发放。其中基本薪酬按实际任职月份折算发放，绩效薪酬在年度绩效评价完成后30日内发放完毕；若离任时年度绩效评价尚未完成，待评价完成后60日内一次性结算发放。

**第二十条** 公司与董事、高级管理人员签署的劳动合同、聘用/聘任合同等相关合同及《公司章程》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。

## 第五章 薪酬的止付追索

**第二十一条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公

司可不予发放未支付的绩效薪酬或津贴，并可根据情节追回已发放部分：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第二十二条** 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。

**第二十三条** 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。

## 第六章 薪酬调整

**第二十四条** 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。

**第二十五条** 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：每年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）公司经营业绩及个人绩效考核结果；

（四）组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第二十六条** 调整董事、高级管理人员薪酬标准的，由董事会薪酬与考核委员会提出，分别履行相应决策程序。

## 第七章 附 则

**第二十七条** 本制度未尽事宜或与国家相关法律法规、规范性文件以及《公

公司章程》的相关规定不一致的，按照国家相关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定执行。

**第二十八条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十九条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，并追溯适用自2026年1月1日起施行。

亚振家居股份有限公司

2026年4月29日