

# 索菲亚家居股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为加强索菲亚家居股份有限公司（以下简称“公司”）的激励约束机制，充分调动董事和高级管理人员的积极性和创造性，保证公司持续、健康、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括独立董事、非独立董事（含职工代表董事）；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书。

**第三条** 董事和高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）薪酬与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则，确保主营业务增长，控制短期行为，促进公司的长期、稳健发展；
- （四）薪酬坚持“有奖有罚，奖罚对等，激励与约束并重”的原则。

### 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公司独立董事专门会议制定，明确薪酬确定依据和具体构成。公司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。

在董事会或者独立董事专门会议对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

公司业绩亏损时，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** 董事和高级管理人员的绩效评价由独立董事专门会议负责组织。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第六条** 公司人力资源中心、财务管理中心配合独立董事专门会议对本制度

进行具体的实施。公司人力资源中心为薪酬考核的日常办事机构，负责拟定公司管理人员年度绩效具体考核实施办法，协助具体实施对管理人员考核。

### 第三章 薪酬标准与发放

**第七条** 公司独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬，津贴金额及发放方式由股东会审议批准，独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

**第八条** 在公司兼任管理职务的非独立董事、高级管理人员的全部薪酬由基本薪酬、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百分之五十。

不在公司担任除董事以外职务的非独立董事，公司不发放薪酬和津贴；董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

**第九条** 在公司兼任管理职务的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，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，绩效评价依据公司经审计的财务数据开展。

1、基本薪酬：结合其岗位职责、重要性及同行业或市场薪酬水平确定。

2、绩效薪酬：根据公司绩效评价标准和公司年度经营业绩成果及个人绩效考核结果确定。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。

3、中长期激励：与任期业绩挂钩，包括股票期权、限制性股票、员工持股计划、超额利润分享等，具体方案根据实际情况另行制定。

**第十条** 在公司兼任管理职务的董事、高级管理人员的薪酬分配与考核以公司效益为出发点，根据公司年度经营计划和董事、高级管理人员分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定董事、高级管理人员的薪酬。

**第十一条** 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 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

(一)代扣代缴个人所得税；

(二)社会保险、住房公积金等由个人承担的部分；

(三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十二条** 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/津贴并予以发放。

## **第四章 薪酬的调整**

**第十三条** 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的进一步发展需要。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬水平：定期通过市场薪酬报告或者公开的薪酬数据，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) 公司经营状况；

(四) 组织结构调整、职位、职责变化；

(五) 本人绩效评价情况。

**第十五条** 公司董事薪酬的调整由董事会审议，并经股东会审议通过后实施；高级管理人员薪酬的调整经董事会审议通过后实施。

## **第五章 薪酬的止付与追索扣回**

**第十六条** 公司董事会独立董事专门会议在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

**第十七条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

**第十八条** 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 附则**

**第十九条** 本制度未尽事宜，依照国家法律法规、规范性文件以及《公司章程》等相关规定执行。本制度如与国家的法律法规、规范性文件、《公司章程》不一致的，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十一条** 本制度经公司2025年年度股东会审议通过，自通过之日起实施。

索菲亚家居股份有限公司

二〇二六年五月八日