

# 爱丽家居科技股份有限公司

## 薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善爱丽家居科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理制度，建立与现代企业制度相适应、与责权利相匹配的激励约束机制，充分调动公司董事、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》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等有关法律、行政法规、规范性文件及《爱丽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）董事，包括董事长及其他非独立董事和独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**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** 董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （二）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （三）激励与约束并重的原则；
- （四）个人收入水平与公司经营业绩、个人业绩相匹配原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准、分配机制、决策流程、支付与止付追索等薪酬政

策与方案;负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核;负责对公司薪酬管理制度的执行情况进行监督。

公司总经理可以对其他高级管理人员的薪酬政策与方案提出建议和意见,如董事会薪酬与考核委员会不予采纳的,应当说明理由。

**第六条** 公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后,提交股东会审议批准,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。

高级管理人员的薪酬方案须提交董事会审议批准。

如公司发生亏损,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。

**第七条** 公司人力资源部门、财务部门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。

### 第三章 薪酬的构成与标准

**第八条** 公司根据董事、高级管理人员的身份和工作性质及所承担的责任、风险等,确定不同的年度薪酬标准:

#### (一) 非独立董事(包括职工代表董事)

在公司同时担任其他职务的非独立董事,根据其在公司具体担任的职务与岗位职责等确定薪酬方案,按照其履职情况及考核结果领取薪酬,不再另行领取董事专职报酬。

在公司未同时担任其他职务的非独立董事,如领取董事专职报酬的,报酬标准由股东会审议确定,公司根据股东会审议结果与相关董事签订聘任协议。

#### (二) 独立董事

公司独立董事实行固定津贴制,津贴标准由股东会审议确定,公司根据股东会审议结果与独立董事签订聘任协议;独立董事因履职需要产生的合理费用由公司承担。

#### (三) 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员按照其在公司具体担任的职务与岗位责任以及履职情况、考核结果确定薪酬。

**第九条** 公司董事和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，具体如下：

1、基本薪酬：

基本薪酬根据董事、高级管理人员个人能力、责任、岗位职责、市场薪酬水平、公司经营规模等因素确定；

2、年度绩效薪酬：

年度绩效薪酬与该年度公司经营业绩、个人绩效考核结果挂钩，其中绩效薪酬在基本薪酬与绩效薪酬之和中的占比原则上不低于 50%；

3、中长期激励方案：

公司可以根据相关规定，对非独立董事、高级管理人员实施股权激励、员工持股计划等中长期激励方案。

**第十条** 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。

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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

#### 第四章 薪酬的发放及追索扣回

**第十一条** 独立董事津贴、非独立董事专职报酬（如有）按月发放。

在公司担任其他具体职务的董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬、中长期激励收入按照公司考核后确定的其他方式发放，具体按公司相关管理制度执行。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定扣除下列事项后将剩余部分发放给个人。公司代扣代缴的事项包括但不限于以下内容：

（一）个人所得税；

（二）各类社会保险费用、住房公积金费用等由个人承担的部分；

（三）国家或者公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十三条** 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。

**第十四条** 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。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司应当根据情节轻重减少、停止或不予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：

（一）严重违反公司各项规章制度或者严重损害公司利益的；

（二）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；

（三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

（四）因重大违法违规行为被中国证监会采取证券市场禁入措施的；

（五）被证券交易所公开谴责或者宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员或者其他处罚的；

（六）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

（七）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

上述责任不因相关人员离任而免除，公司保留在其离任后继续追索薪酬及追究相关责任的权利。

**第十六条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，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追索扣回程序。具体追索扣回的金额及比例由薪酬与考核委员会根据公司遭受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董事、高级管理人员采取弥补应对措施的主观性及有效性因素综合评估。

**第十七条** 若公司最终决定启动追索扣回程序，由公司人力资源部、财务部牵头负责具体追索扣回事宜，其他相关部门予以配合。

## 第五章 薪酬调整

**第十八条** 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。

公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

（一）同行业薪资增幅水平：以同行业公开的薪酬数据或市场薪酬报告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）公司经营情况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）个人岗位调整或职责变化等方面。

**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、行政法规、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、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定不一致的，以国家有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

**第二十一条** 本制度由公司董事会制定，经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

**第二十二条** 本制度由公司董事会负责解释。

爱丽家居科技股份有限公司

2026年5月