

浙江亚厦装饰股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江亚厦装饰股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的激励、约束机制，提高企业经营管理水平，充分发挥公司董事、高级管理人员的积极性，增强凝聚力，促进公司效益的增长，保障公司及全体股东的合法权益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》（2025年修订）等法律、法规、规章及规范性文件，结合《公司章程》及公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于除独立董事之外的董事和《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平性原则：薪酬水平与公司规模、业绩、市场水平相适应；
- （二）激励与约束并重原则：薪酬与绩效考核挂钩，体现责、权、利统一；
- （三）可持续发展原则：薪酬结构与公司长期发展目标相匹配；
- （四）合规透明原则：薪酬决策程序合规，信息披露及时、完整。

第四条 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。人力资源部、财务部等相关部门配合薪酬与考核委员会开展薪酬管理的具体实施工作。

第二章 薪酬结构与标准

第五条 在公司担任高级管理人员或其他职务的非独立董事，按其在公司担任的经营管理职务确定相应的薪酬，不另行领取董事津贴。

第六条 不在公司担任其他职务的非独立董事原则上实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议，审议通过后按月发放。

第七条 公司非独立董事、高级管理人员薪酬结构由基本薪酬和绩效薪酬两

部分组成。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，具体比例根据公司的职级薪酬表确定。

基本薪酬根据行业薪酬水平、岗位职责、公司经营状况等因素确定，按月发放。绩效薪酬与公司年度经营业绩及个人绩效考核结果挂钩，按年度发放。

第八条 公司可依照相关法律法规和公司章程实施股权激励、员工持股计划等长效激励机制，对企业发展过程中做出持续性重要贡献的高级管理人员给予长期回报和奖励。

第九条 公司董事、高级管理人员薪酬方案应按监管要求在年度报告中披露。

第三章 薪酬发放

第十条 公司董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，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。公司可实行绩效薪酬递延支付机制，具体由薪酬与考核委员会拟定。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税、社会保险及其他国家或公司规定应由个人承担的费用。

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，按其实际任职时间和绩效考核结果结算薪酬并予以发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员有下列情形之一的，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：

（一）被证券监管机构公开谴责或认定为不适合担当上市公司董事、高级管理人员的；

（二）违反法律法规、公司章程，给公司造成重大损失；

（三）严重失职、滥用职权或损害公司利益；

（四）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；

（五）公司股东会、董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第四章 薪酬调整

第十四条 公司可根据以下因素调整公司董事和高级管理人员的薪酬水平：

（一）行业薪酬水平变化；

（二）通货膨胀水平；

(三) 公司经营业绩与财务状况;

(四) 组织架构及岗位职责调整。

第五章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，依照国家法律法规、规范性文件及《公司章程》执行。本制度如与国家法律、法规、规范性文件和经合法程序修改的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十六条 本制度由董事会负责解释。

第十七条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

浙江亚厦装饰股份有限公司

董事会

二〇二六年四月二十四日