

董事及高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月制定)

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京晶品特装科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，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》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等有关法律、法规及《北京晶品特装科技股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”），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）；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、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 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，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，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；

(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、行政法规、中国证监会规定和《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。

第五条 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。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。

高级管理人员薪酬方案由公司董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第六条 公司人力资源管理相关部门、财务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 薪酬标准与管理

第七条 在公司经营管理岗位任职的董事，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不再另行领取董事津贴。

不在公司担任其他职务的非独立董事，经股东会审议程序后决定其相关薪酬标准。

第八条 独立董事实行津贴制度，津贴标准由股东会审议通过。

第九条 非独立董事、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组成。计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励收入。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：主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定；

(二) 绩效薪酬：绩效薪酬分为季度绩效薪酬和年度绩效薪酬，季度绩效薪酬占绩效薪酬总额的百分之六十，年度绩效薪酬占绩效薪酬总额的百分之四十。季度绩效薪酬与个人季度绩效考核情况相挂钩，年度绩效薪酬根据经审计的年度财务数据及相应年度考核结果核定；

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是董事及高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等；

公司薪酬与考核委员会在当年度结束后根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合董事、高级管理人员当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行绩效评价并审核确认。

第十条 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。

第十一条 董事、高级管理人员出席、列席公司董事会、股东会等按《公司法》和公司章程相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬支付与追责赔偿机制

第十二条 在公司领取薪酬的董事及高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行。基本薪酬原则上按月平均发放。季度绩效薪酬于季度考核后发放，年度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。

第十三条 独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月按月发放。

第十四条 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，将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）个人所得税；
- （二）各类社会保险、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。

第十五条 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。《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，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第十六条 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。

公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成重大损失，或者对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有责任的，公司应根据情形轻重，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收回。

本条关于约束与止付追索的规定同样适用于离职的董事和高级管理人员。

第十七条 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，公司董事会薪酬与考核委员会考虑决定是否扣减公司董事、高级管理人员当年绩效薪酬或不予发放其当年绩效薪酬，或追回已发放的部分或全部绩效薪酬：

- （一）被上海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监会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （四）公司董事会认定严重违反法律法规或公司有关规定的其他情形。

第十八条 本制度所涉中长期激励收入的具体实施，需根据相关法律法规、监管规则另行制定专项方案，履行相应决策程序和信息披露义务。

第五章 薪酬调整

第十九条 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。

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位职能发生变动的个别调整；

(六) 其他公司认为有必要作为薪酬调整依据的事项。

第二十一条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的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、高级管理人员薪酬的补充。

第二十二条 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

第二十三条 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十四条 本制度相关条款与新颁布的相关法律、行政法规、规章、规范性文件，以及经合法程序修改后的公司章程相冲突时，以新颁布的法律、行政法规、规章、规范性文件以及经合法程序修改后的公司章程相关条款的规定为准。

第二十五条 本制度由公司董事会拟订，经公司股东会审议通过后生效。

第二十六条 本制度由公司董事会负责解释。