

周大生珠宝股份有限公司

关于董事、高级管理人员2026年度薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

周大生珠宝股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月27日召开了第五届董事会薪酬与考核委员会第二次会议、第五届董事会第十三次会议，审议了《关于确认董事2025年度薪酬及拟定2026年度薪酬方案的议案》，因本议案涉及全体董事薪酬，全体董事回避表决，该议案直接提交公司2025年度股东会审议；同时审议通过了《关于确认高级管理人员2025年度薪酬及拟定2026年度薪酬方案的议案》。现将公司董事、高级管理人员2026年度薪酬方案公告如下：

一、适用对象

- （一）公司独立董事、非独立董事（包括职工代表董事）。
- （二）公司高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人（即财务总监）。

二、适用期限

董事薪酬方案自公司股东会审议通过之日起生效，至新的薪酬方案审议通过后失效。高级管理人员薪酬方案自公司董事会审议通过之日起生效，至新的薪酬方案审议通过后失效。适用期限内如遇法律法规、监管政策或公司经营环境发生重大变化，如需调整将重新履行审议披露程序。

三、薪酬方案

（一）独立董事

独立董事领取固定津贴，根据公司2023年度股东会审议通过的《关于公司

第五届董事会独立董事薪酬的议案》执行，独立董事津贴为人民币 15 万元/年(含税)，按月发放。另因出席公司相关会议或履行职责产生的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事、高级管理人员

非独立董事包括职工代表董事。非独立董事及高级管理人员按其担任的具体经营管理职务的薪酬标准执行，并实行目标年薪制。非独立董事不再另行领取董事津贴，亦不因兼任高级管理人员再领取额外薪酬。目标年薪由基本薪酬与绩效薪酬构成，其中绩效薪酬占比不低于 50%。基本薪酬按月发放，绩效薪酬发放实行阶段性弹性预发放、年终考核后预发放、经年报披露及绩效考核评价后结算发放。

1、基本薪酬

2026 年度，公司根据岗位价值评估、市场薪酬调研数据及公司经营状况，对非独立董事基本薪酬进行年度核定。基本薪酬按月发放，发放时依据公司考勤与薪酬核算相关制度执行。年度内如出现岗位调整、职责变动或公司薪酬政策整体调整，基本薪酬可按规定程序进行动态调整。

2、绩效薪酬

绩效薪酬属于浮动收入部分，与公司年度经营目标、个人履职成效深度挂钩。绩效薪酬的确定和支付以绩效考核评价为唯一依据。

（1）年度绩效薪酬核算规则

年度实发绩效薪酬按以下公式计算：年度实发绩效薪酬 = 绩效薪酬基准额 × 年度考评绩效系数 × 考核时间系数

公式中各关键名词的定义如下：

①业绩目标档位：年度业绩目标分为四个档位——自然档、保底档、积极档、奋斗档。不同档位对应不同的绩效薪酬基准额。若公司仅设定单一业绩目标，则该目标视为积极档。

②绩效薪酬基准额：四个业绩目标档位对应不同的绩效薪酬基准额，两个档位之间采用插值方法计算基准额。个体绩效薪酬基准额根据所管辖业务特点、业务发展成熟度等因素，由薪酬与考核委员会在《年度目标责任书》中个性化约定。

③年度考评绩效系数：考核等级分为 S 级（优秀）、A 级（良好）、B 级（合格）、C 级（待改进）、D 级（不合格）五个等级，各等级对应不同的绩效系数范围。具体系数取值由薪酬与考核委员会依据经审计的财务数据及《年度目标责

责任书》约定的考核指标综合评定。

④考核时间系数：用于反映考核对象在年度内的实际任职时间。全年正常任职的系数为1；年度内新聘任、离职、岗位变动或任职期间休长假的，按实际任职时间折算。

（2）绩效考评周期与维度

全年绩效考评采用“年度考核为主、短周期考核为辅”的考核周期体系。短周期考核包括月度、季度或半年度考核及关键业务专项任务考核。绩效考核内容以公司整体利润为核心指标，同时包含非独立董事及高级管理人员所负责业务的利润及运营效率、战略协同贡献度。因各非独立董事及高级管理人员职责分工不同，各项指标的侧重比例由薪酬与考核委员会在《年度目标责任书》中个性化约定。

四、薪酬发放

（一）独立董事津贴及非独立董事基本薪酬按月发放，代扣代缴个人所得税及个人应承担的各项社保、公积金。

（二）非独立董事及高级管理人员绩效薪酬按“阶段性弹性预发放+年终考核后预发放+经年报披露及绩效考核评价后结算发放”，具体如下：

阶段性弹性预发放：根据月度关键计划达成情况预发，季度或半年度及关键业务节点考核方案实施绩效薪酬考核后预发放。

年终考核后预发放：会计年度结束后，薪酬与考核委员会依据年度主要经营数据及考核指标，对非独立董事进行年度绩效考核，得出年度考评绩效系数。根据绩效薪酬核算规则计算全年预计绩效薪酬总额，确定年终预发放部分金额（如农历春节前发放）。

经年报披露及绩效考核评价后结算发放：确定一定比例的绩效薪酬在公司年度报告披露后，并依据经审计的财务数据开展绩效评价后发放。若根据最终审计数据需退回已发放的绩效薪酬的，则相关人员应当按公司要求及时退回。

（三）特殊情形处理

离任、新聘或岗位变动人员，按实际任职时间折算考核基数及薪酬，并经薪

酬与考核委员会核定后发放。

公司发生由盈转亏或亏损扩大的，非独立董事平均绩效薪酬应相应下降；未下降的须由薪酬与考核委员会专项说明原因并披露。

五、薪酬调整

公司根据行业薪酬水平、经营业绩、岗位职责变化等因素实行动态薪酬调整。薪酬调整方案由薪酬与考核委员会拟定，董事薪酬调整方案经董事会、股东会批准；高级管理人员薪酬调整方案经董事会批准。

六、其他说明

本方案涉及的各项薪酬均为税前收入，公司依法代扣代缴个人所得税及个人应承担的各项社保、公积金。本方案未尽事宜，按《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》及国家相关法律法规执行。

七、备查文件

- 1、第五届董事会第十三次会议决议；
- 2、第五届董事会薪酬与考核委员会第二次会议；
- 3、深交所要求的其他文件。

特此公告。

周大生珠宝股份有限公司

董事会

2026年4月29日