

苏州金螳螂建筑装饰股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年修订)

第一章 总则

第一条 苏州金螳螂建筑装饰股份有限公司（以下简称“公司”）为规范董事、高级管理人员的薪酬管理，建立健全经营者的激励约束机制，有效调动董事、高级管理人员的工作积极性，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等相关法律、行政法规、部门规章及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司章程规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

- （一）建立工资总额决定机制，工资总额与公司经营效益、人均效能相匹配；
- （二）促进普通职工薪酬水平提高，实现职工收入增长与公司发展协调；
- （三）按岗位确定薪酬，体现“责、权、利”统一；
- （四）个人薪酬与公司长远利益、经营业绩紧密挂钩；
- （五）激励和约束并重，奖罚对等，建立薪酬止付与追索机制。

第二章 管理机构

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拟定董事、高级管理人员的薪酬标准和方案；负责审查董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

第五条 公司股东会负责审议董事的薪酬标准和方案；公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬标准和方案。

第六条 公司人力资源部、财务部、证券部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 薪酬标准

第七条 公司独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议，股东会审议通过后按月发放。

第八条 公司非独立董事不以董事职务发放津贴。公司非独立董事、高级管理人员根据其在公司担任的具体职务领取报酬，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成。

（一）基本薪酬：综合考虑岗位职责、行业及地区薪酬水平等因素确定。

（二）绩效薪酬：占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。根据个人岗位绩效考核、公司经营目标完成情况等综合考核结果确定。

（三）中长期激励收入：公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括非独立董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

第九条 公司应当建立工资总额决定机制，结合公司经济效益、劳动生产率、行业薪酬水平等因素，合理确定年度工资总额，并确保普通职工薪酬水平与公司发展协调提升。

第四章 薪酬发放

第十条 董事、高级管理人员薪酬及津贴的发放按照公司内部的薪酬相关制度执行。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税后，剩余部分发放给个人。

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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十三条 绩效薪酬部分在年度业绩考核及年报披露后支付，确保与年度整体业绩最终结果挂钩，可递延支付，递延年限与公司业务风险匹配，支付节奏不慢于年度等分。

第十四条 公司董事、高级管理人员在任期内出现下列情况之一时，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减特定公司董事、高级管理人员当年薪酬或不予发放，或追回已发放薪酬的部分或全部：

（一）被证券交易所公开谴责或者宣布为不当人选；

- (二) 因重大违法违规行为被国务院证券监督管理机构予以行政处罚；
- (三) 公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反政府或者公司有关规定，以及给公司造成重大损失的其他情形。

第五章 薪酬调整、止付追索

第十五条 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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十六条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经公司董事会薪酬与考核委员会提议可以不定期地调整薪酬标准。可能的影响因素包括但不限于：

- (一) 内部因素：公司经营情况、薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整等；
- (二) 外部因素：行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第十七条 公司对董事、高级管理人员实行薪酬止付与追索扣回机制：

(一) 董事、高级管理人员违反法律法规、《公司章程》等规定，给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司可以根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬及中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬及中长期激励收入进行全额或部分追回。

(二) 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、高级管理人员的绩效薪酬及中长期激励收入予以重新考核，并相应追回超额发放部分。

(三) 董事、高级管理人员在任职期间有重大违法行为或其他法律法规禁止的行为，公司董事会有权根据情节扣减其薪酬。

第六章 研发型企业及科技人才薪酬特殊机制

第十八条 公司作为国家高新技术企业，适用研发型企业薪酬管理机制。针对 BIM 数字化、装配式技术、智能建造、绿色低碳材料、洁净科技等领域的核心科技人才，可根据研发项目周期、技术成果转化进度、专利贡献度等因素，制定差异化的薪酬决定机制，包括但不限于：

- (一) 研发项目专项奖励，与项目里程碑、技术突破、成果转化挂钩；
 - (二) 技术成果收益分享，对专利发明人、核心技术贡献者给予收益分成；
 - (三) 中长期激励倾斜，在股权激励、员工持股计划中向核心科技人才适当倾斜；
 - (四) 特殊人才引进薪酬包，对行业紧缺的高端技术人才可实行协议薪酬。
- 前述特殊机制的适用依据、考核方式及薪酬结构，经董事会薪酬与考核委员会审议后实施，并按规定履行信息披露义务。

第七章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所业务规则和《公司章程》的规定执行。

第二十条 本制度解释权归属公司董事会。

第二十一条 本制度经公司股东会审议批准后生效，并追溯适用至 2026 年 1 月 1 日。

苏州金螳螂建筑装饰股份有限公司

2026 年 4 月 29 日