

# 苏州柯利达装饰股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善苏州柯利达装饰股份有限公司（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，充分调动公司董事、高级管理人员的工作的积极性、主动性和创造性，提高公司的经营管理效益，依据《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》等有关法律法规及《苏州柯利达装饰股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司具体情况，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。董事人员是指公司董事会的全部成员，包括内部董事（含职工董事）及独立董事；高级管理人员是指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及经董事会根据《公司章程》聘任的其他人员。

**第三条** 薪酬管理制度遵循如下原则：

- （一）坚持薪酬与公司长远发展和长期利益相结合原则；
- （二）坚持薪酬与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （四）坚持绩效考核公平、公正、透明的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 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。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经董事会审议批准后实施，并向股东会说明。

**第五条** 公司董事会是薪酬和绩效考核的管理机构，公司董事会薪酬与考核委员会是薪酬考核和监督的专门机构，公司人力资源、财务等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第六条** 公司董事及高级管理人员的绩效薪酬由董事会薪酬与考核委员会根据当年度经营绩效、职位胜任等进行评价，考核结果作为薪酬发放的依据。

### 第三章 薪酬标准、构成

**第七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬构成如下：

（一）独立董事实行固定津贴制，津贴标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，报股东会审议决定并披露。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，其履行职务所需的合理费用由公司承担。

（二）未在公司担任经营管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴。

（三）在公司担任经营管理职务的非独立董事及高级管理人员，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，其中绩效薪酬占年度基本薪酬与绩效薪酬之和的比例原则上不低于 50%。

**第八条** 薪酬构成的具体确定方式：

（一）基本薪酬：根据岗位职责、市场薪酬水平、行业特点及个人能力等因素确定，按月发放；

（二）绩效薪酬：根据公司年度经营业绩指标完成情况、个人绩效考核结果为依据确定和支付。绩效薪酬的发放应以年度绩效考核为基础，年度绩效考核应当依据经审计的财务数据开展，其中一定比例的绩效薪酬应在年度报告披露和绩效评价后支付；

（三）中长期激励收入：包括股权激励等，具体依公司相关激励方案执行。

**第九条** 公司董事、高级管理人员出席公司股东会、董事会差旅费、培训等按《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、调整与追索扣回

**第十条** 薪酬支付均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税、社会保险、住房公积金等个人承担部分后发放。

**第十一条** 董事、高级管理人员在任期届满、离职或职务变动时，按其实际任职时间和绩效考核结果结算并发放薪酬。

**第十二条** 公司可根据行业薪酬水平变化、通胀情况、公司经营业绩、组织结构调整等因素，适时对薪酬水平进行调整。调整方案由薪酬与考核委员会拟定，

按程序审议后执行。

**第十三** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司的发展战略和经营环境变化；
- （二）公司经营业绩状况；
- （三）市场薪酬水平变动情况；
- （四）组织结构调整或岗位发生变动的个别调整；
- （五）公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

**第十四** 公司建立薪酬追索扣回机制，发生下列情形时，公司有权追回已发放的绩效薪酬及中长期激励收入：

- （一）公司因财务造假、重大会计差错等原因对财务报告进行追溯重述，导致当年绩效薪酬或激励收入超额发放的；
- （二）董事、高级管理人员因履职不当、违反忠实勤勉义务、从事违法违规行为（包括但不限于财务造假、资金占用、违规担保等）给公司造成损失的；
- （三）董事、高级管理人员被监管机构认定不适当人选、公开谴责或受到重大行政处罚的；
- （四）董事会或股东会认定的其他严重损害公司利益或违反公司规定的行为。薪酬追索扣回程序由薪酬与考核委员会启动并报董事会审议执行。

## **第五章 附则**

**第十五** 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。如有与国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定相抵触的，以国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第十六** 制度由董事会薪酬与考核委员会负责解释，修订时需经董事会审议后提交股东会批准。

**第十七条** 本制度自股东会审议通过之日起生效。