

深圳中天精装股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 深圳中天精装股份有限公司（以下简称“公司”“本公司”）为进一步完善董事、高级管理人员的薪酬管理工作，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，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》等有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，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 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）薪酬水平结合公司规模、业绩、所处行业、所在地域、岗位平均的薪酬水平等多重因素确定；

（二）体现责、权、利对等原则，薪酬与岗位价值、职责义务相符；

（三）体现公司长远利益的原则，短期激励与中长期激励相结合，与公司战略方向和发展目标相符；

（四）体现激励与约束并重的原则，薪酬发放与经营目标实现情况、绩效考核结果等挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬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）法律法规和公司章程规定的其他事项。

第五条 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者董事

会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董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司财务管理部负责计算和发放董事、高级管理人员薪酬。

第三章 薪酬标准

第七条 公司非独立董事（含职工代表董事）薪酬标准：

（一）在公司或合并报表范围内子公司担任（董事职务之外）其他职务的非独立董事，不以董事职务发放津贴，根据其在公司担任的除董事外的其他职务的薪酬标准领取薪酬，并根据其实际履职情况依照公司有关制度进行考核；

（二）在公司担任董事，且不在公司或合并报表范围内子公司担任其他任何职务（即不存在劳动关系）的外部非独立董事津贴，由股东会审议确定；

（三）由股东单位委派，且依据股东单位规定或有关要求不在公司领取薪酬、津贴的董事，公司不支付薪酬、津贴。

第八条 公司独立董事薪酬标准：

公司独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议确定。

第九条 公司高级管理人员薪酬标准：

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬组成，基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬按照个人工作完成情况、公司业绩达成和绩效考评等情况确定。

第十条 公司董事、高级管理人员的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。

前款董事、高级管理人员薪酬规定，不适用于本制度第七条规定的外部非独立董事津贴，不适用于独立董事津贴。

第十一条 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心人员实施薪酬之外的其他中长期激励。

第四章 薪酬发放、止付追索

第十二条 公司董事、高级管理人员薪酬及津贴的发放，需按照经公司审议

后的薪酬制度、薪酬方案执行。

第十三条 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。

第十四条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的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。

第十五条 公司董事、高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十六条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，公司董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

上一会计年度亏损情形下，公司在董事、高级管理人员薪酬审议各环节应特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十七条 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（如涉及）的部分。

公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、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。

第十八条 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；如离任后还在公司担任其他职务，按照双方签署的劳动合同发放其薪酬。

第十九条 公司解除董事、高级管理人员职务涉及补偿的，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。

第五章 薪酬调整

第二十条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司战略服务、适应公司各阶

段经营计划，公司可以根据经营计划的变化而作相应调整，调整频次根据实际需要确定。

第二十一条 董事、高级管理人员薪酬方案修改或个别薪酬标准调整的依据，具体包括但不限于：

（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、岗位的个别调整等；

（二）外部因素：行业政策、市场环境的变化情况，同行业、所在地区的薪酬水平，可能对公司经营活动产生重大影响的不可抗力因素，通货膨胀对购买力的影响等。

第二十二条 为促进董事、高级管理人员更好地开展专项工作，公司可以设立及向董事、高级管理人员发放临时性奖励。在董事、高级管理人员对公司经营发展作出突出贡献时，可以设立及向相应人员发放专项奖励。公司合理设置的临时性奖励、专项奖励系薪酬体系的补充，不受本制度第十条限制。

第六章 附 则

第二十三条 本制度未尽事宜或与不时颁布的法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定冲突的，以法律法规、规范性文件和《公司章程》的相应规定为准。

第二十四条 本制度经股东会批准后生效，修改时亦同。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。

深圳中天精装股份有限公司

二零二六年四月