



董事和高级管理人员薪酬管理制度

2026年3月

第一章 总则

第一条 为进一步推动宸展光电（厦门）股份有限公司（以下简称“公司”）建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，为公司和股东创造更大效益，按照责、权、利对等原则，根据《公司法》《公司章程》及《薪酬与考核委员会工作细则》等规定，在充分考虑公司发展战略、实际情况和行业特点的基础上，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及其他由董事会聘任的公司高级管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （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、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

第二章 董事及高级管理人员薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬方案。公司人资行政处、财务会计处配合薪酬与考核委员会进行董事与高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第五条 公司人资行政处协助薪酬与考核委员会对公司董事及高级管理人员的绩效考核，负责薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

第三章 薪酬标准及绩效考评程序

第六条 董事及高级管理人员薪酬标准如下：

- （一）独立董事：实行津贴制度，为 20 万元人民币/人/年（含税），按季度发放。
- （二）未在公司内部任职的董事：实行津贴制度，为 20 万元人民币/人/年（含税），

按季度发放。

（三）在公司内部任职的董事和高级管理人员的薪酬由基础薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中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。

1、基础薪酬按照其在公司内部担任的职务，根据岗位责任等级、能力等级确定，每月发放；

2、绩效薪酬以公司年度经营目标和个人年度绩效考核目标指标完成情况为考核基础，且一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，该部分绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

3、职工代表董事额外再领取董事津贴 20 万元/年（含税），按季度发放。

4、公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事、高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第七条 董事及高级管理人员绩效考核标准如下：

（一）独立董事、未在公司担任实际职务的董事：均不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，对履职情形采取自我评价、相互评价等方式进行。

（二）在公司内部任职的董事：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕工作业绩、工作质量、领导能力、职责履行等方面进行考核，并依其的职务和岗位进行发放。

（三）高级管理人员：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，采取年度考评方式，围绕工作业绩、工资质量、领导能力、职责履行、经营管理能力等方面进行考核。

第八条 绩效考评的程序：

（一）每个会计年度结束后，人资行政处提出绩效考核作业，进行自评及考核作业。

（二）在公司内部任职的董事及高级管理人员依据绩效考核目标完成情况进行绩效考核和评价。根据考核结果提交薪酬与考核委员会审议。

第四章 薪酬调整

第九条 薪酬标准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。公司董事及高级管理人员的薪酬标准与公司发展不适应时，由董事会薪酬与考核委员会提出方案，报董事会批准。

第十条 公司董事及高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，对其实施降薪或扣除薪酬：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚，被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不当人选，或失职、渎职，导致重大决策失误给公司造成严重影响的；
- （四）离开本职岗位或不再具有董事及高级管理人员资格或无法履行董事及高级管理人员职责的。

第十一条 经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特别奖励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第五章 其他激励事项

第十二条 公司可实施股权激励计划对公司任职的董事及高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第十三条 薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划及相应的绩效考核草案并提交董事会审议，股权激励根据相关法律法规履行批准程序后实施。

第十四条 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励公司任职的董事及高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第六章 止付追索

第十五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

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。

第十七条 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。

第七章 其他规定

第十八条 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免通知的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第十九条 公司董事及高级管理人员的个人所得税按税法规定由公司在发放时代扣代缴。

第八章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十二条 本制度自董事会审议通过后，经公司股东会审议通过之日起生效实施，修订亦同。