

证券代码：300489

证券简称：光智科技

公告编号：2026-016

光智科技股份有限公司

关于 2026 年度董事及高级管理人员薪酬方案的公告

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。

光智科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步规范公司董事、高级管理人员的薪酬管理，激励和约束董事、高级管理人员勤勉尽责工作，促进公司效益增长和可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《公司章程》等相关规定，结合公司经营发展实际情况，参考所处行业、所在地区的薪酬水平，制定了公司董事、高级管理人员薪酬方案，并于 2026 年 3 月 22 日召开第五届董事会第三十五次会议，审议了《关于 2026 年度董事及高级管理人员薪酬方案的议案》，因全体关联董事对前述议案回避表决，该议案将直接提交公司 2025 年度股东会审议，现将具体薪酬方案公告如下：

一、适用对象

公司董事（包括非独立董事、独立董事），公司高级管理人员（包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及公司董事会决议确认为公司高级管理人员的其他管理人员）。

二、适用期限

董事、高级管理人员的薪酬方案生效后实施，至新的薪酬方案履行审批程序及执行之日止。

三、薪酬原则

（一）按劳分配与责、权、利相结合的原则：薪酬水平与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（二）长远发展原则：薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；

（三）激励与约束并重原则：薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩；

(四) 公开、公正、透明的原则：薪酬水平符合公司规模与业绩情况，并与外部薪酬水平相符。

四、公司董事薪酬/津贴方案

(一) 非独立董事

1. 董事长津贴标准为36万元/年，按月发放，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

2. 不在公司任职的其他外部非独立董事，不领取任何报酬或董事津贴。

3. 在公司兼任高级管理人员的，按公司高级管理人员薪酬方案领取薪酬，不额外领取董事薪酬和津贴；在公司担任其他职务的非独立董事，按照所担任的具体岗位和职务领取薪酬，不额外领取董事薪酬和津贴。

同时，上述非独立董事担任公司法定代表人，履行对公司经营管理的法定职责，并承担相应管理风险和责任，对公司发展战略和重大决策的推进实施起到关键性、决定性作用的，公司对其发放绩效奖励。

(二) 独立董事

独立董事津贴标准为24万元/年，按月发放，独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

五、公司高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员的薪酬结构包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等，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50%。

(一) 基本薪酬：基本薪酬占目标总薪酬不超过50%，基本薪酬参考市场同类薪酬标准，综合考虑岗位职责、工作经验、从业年限、个人贡献等因素确定，按月发放。

(二) 绩效薪酬：绩效薪酬占目标总薪酬不低于50%，包括年终绩效薪酬和岗位绩效薪酬，其中年终绩效薪酬至少占目标总薪酬的10%。岗位绩效薪酬与岗位绩效指标达成情况挂钩，年终绩效薪酬与公司整体经营业绩挂钩。

岗位绩效薪酬实行按月预发、按季结算的方式，最终发放金额根据季度考核结果确定。以绩效薪酬总额为基准按一定比例按月预发，季度考核完成后，扣除已预发部分进行差额结算，多退少补；若结算金额低于已预发金额，可从未发放绩效薪酬中等额抵扣。

年终绩效薪酬依据经审计的财务数据开展绩效评价，在年度报告披露及年度绩效考核完成后统一结算兑现，实行多退少补。

高级管理人员薪酬设置标准如下：

单位：人民币万元/年

职务	基本薪酬	绩效薪酬	
		岗位绩效薪酬	年终绩效薪酬
总经理	30-100	30-70	20-70
副总经理、财务负责人、董事会秘书	10-70	10-60	10-60

（三）中长期激励收入是对公司董事和高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，具体方案由公司根据国家相关法律法规等另行制定。

六、其他说明

（一）兼任不同职务的董事、高级管理人员薪酬标准以薪酬孰高的原则确定。

（二）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，按其实际任期计算并予以发放。

（三）公司董事、高级管理人员的津贴/薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列代扣代缴事项，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：（1）代扣代缴个人所得税；（2）各类社会保险费用等由个人承担的部分；（3）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

（四）公司董事及高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随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。具体薪酬调整依据为：

1. 同行业薪资增幅水平。通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

2. 通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

3. 公司盈利状况。

4. 公司发展战略、组织结构调整及岗位变动。

（五）本方案未尽事宜，按照国家法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等规定执行。本方案如与国家日后颁布的法律法规、部门规章、规范性文件和经合法程序修改后的《公司章程》等相抵触时，按照有关法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

七、备查文件

- （一）公司第五届董事会第三十五次会议决议；
- （二）第五届董事会薪酬与考核委员会第八次会议决议。

特此公告！

光智科技股份有限公司

董事会

2026年3月24日