

深圳市信濠光电科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步建立健全深圳市信濠光电科技股份有限公司（下称“公司”）董事及高级管理人员的考核和薪酬管理制度，完善公司治理结构，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳市信濠光电科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）及其他有关规定，制订本制度。

第二条 本制度所称“高级管理人员”是指董事会聘任的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （二）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）激励与约束相结合、薪酬发放与考核挂钩的原则；
- （五）推动将普通员工价值提升融入公司高质量发展进程，兼顾效率与公平，合理促进提高普通员工薪酬水平。

第二章 薪酬管理机构

第四条 薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构，负责制订公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，负责制订、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策和方案。

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

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第七条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与发放

第八条 董事会成员薪酬：

(一) 非独立董事

1. 公司董事长以及同时兼任高级管理人员的非独立董事，其薪酬按本制度第九条执行；

2. 公司同时兼任非高级管理人员职务的非独立董事，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定；

3. 除上述两项情形之外的其他非独立董事，不在公司领取薪酬。

(二) 独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，按季度发放，津贴标准由公司股东会审议决定。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入和其他福利等组成。

(一) 基本薪酬：系满足其基本生活所需及职务工作保障，基本薪酬的设计及标准确定主要考虑到岗位的价值。基本薪酬按月发放。

(二) 绩效薪酬：根据董事、高级管理人员年度绩效考核完成情况给与的年度绩效奖励，与公司年度经营绩效及个人工作表现等因素相挂钩。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%。

(三) 中长期激励收入：根据公司的长期发展需要和建立长效激励机制以及激励多层次、多元化的要求，包括但不限于股权激励、员工持股计划等。具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

(四) 其他福利：在依法缴纳社会保险保障员工退休后享有养老金、住房公积金基础上，同时提供多层次福利保障，包括但不限于补充商业保险、年度健康体检、食宿补贴、住房福利（人才公寓、公司宿舍、租房补贴）、婚假和育儿假、一次性奖励等。

董事、高级管理人员的基本薪酬和绩效薪酬按高级管理人员的职责分工、各岗位人员承担责任不同，按市场化、专业化的原则制定方案。

第十条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第十一条 绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据。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。

第十二条 与公司填补回报措施执行情况挂钩原则：薪酬发放应考虑公司填补回报措施执行情况。

第四章 薪酬调整

第十三条 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作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 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。

(二) 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。

(三) 公司盈利状况。

(四) 组织结构调整及岗位变动。

第五章 薪酬止付追索

第十五条 公司建立全覆盖、可追溯、强约束的薪酬止付与追索扣回机制，凡出现以下情形，对直接责任董事及高级管理人员的未发放薪酬予以止付，已发放薪酬予以全额或部分追索扣回：

(一) 公司发生财务造假、虚假记载、误导性陈述、重大遗漏等信息披露违法违规行为；

(二) 公司存在股东资金占用、违规担保、利益输送等损害公司及股东利益的行为；

(三) 公司财务报告出现重大差错需追溯重述，导致业绩数据调整的；

(四) 考核对象因重大违法违规被证券监管机构行政处罚、证券交易所公开谴责或认定为不适当人选的；

(五) 决策失误、履职不当导致公司发生重大经济损失、声誉损失的；

(六) 发生重大环境污染、安全生产事故、数据泄露等重大负面事件的；

(七) 违反《公司章程》、规章制度、竞业限制、保密义务，给公司造成重大损害的；

(八) 经公司董事会薪酬与考核委员会认定应当进行止付与追索的其他情形。

第十六条 对于符合前条情形的，公司将按照以下程序实施薪酬止付与追索：

(一) 由公司相关部门收集整理相关证据材料，核实违规事实、损失金额及责任认定情况，形成专项报告提交董事会薪酬与考核委员会；

(二) 董事会薪酬与考核委员会对专项报告进行审议，结合违规情节轻重、损失程度、责任大小等因素，确定扣减未支付薪酬的比例或金额，以及追回已发放薪酬的范围和金额，情节特别严重的，追究其法律责任；

(三) 薪酬追索扣回的决定经董事会批准后，由【人力资源部、财务部】协调其他部门执行，向相关人员出具薪酬追索扣回通知书，明确执行依据、金额及支付期限；

(四) 相关人员应当在规定期限内配合完成薪酬退还, 逾期未履行的, 公司有权通过法律途径追索。

第六章 附则

第十七条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效, 并追溯至 2026 年 1 月 1 日起开始执行。

第十八条 本制度未尽事宜或者与国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》相冲突的, 应根据国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

深圳市信濠光电科技股份有限公司

2026 年 4 月