



# 珠海光库科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善珠海光库科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立与现代企业制度相适应、职责权利相匹配的激励与约束机制，充分调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《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》等法律、法规以及规范性文件和《珠海光库科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

**第二条** 适用本制度的董事、高级管理人员包括：董事、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、《公司章程》规定的其他人员。

**第三条** 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。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。

**第四条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与市场薪酬水平相符；
- （二）体现权、责、利相结合的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标、实际经营的情况相符；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核、奖惩挂钩。

**第五条** 本制度所指的薪酬是指公司董事和高级管理人员缴纳个人所得税前获得的收入，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

## 第二章 薪酬管理机构

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会是实施公司董事和高级管理人员薪酬和绩效考核的管理机构，在董事会的授权下，负责以下内容：

（一）制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案，明确薪酬确定依据和具体构成；

（二）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；

（三）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**第七条** 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第八条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的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。

**第九条** 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限见公司《董事会薪酬与考核委员会议事规则》。

## 第三章 薪酬的构成与标准

**第十条** 结合公司实际情况，公司每年度可给予独立董事一定的固定津贴。独立董事津贴按年计算，由薪酬与考核委员会提出建议，并经公司董事会和股东会通过后确定。独立董事出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其它职责所需的合理费用由公司承担。

**第十一条** 在公司经营管理岗位任职或承担经营管理职能的非独立董事，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准领取薪酬，不另外领取董事津贴；未在公司担任其他职务的非独立董事不在公司领取董事津贴。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等组成，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。

(一) 基本薪酬：根据董事、高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

(二) 绩效薪酬：主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据公司实现效益情况以及个人工作业绩完成情况核定，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 60%；

(三) 中长期激励收入：公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励和员工持股等激励机制。

公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

## 第四章 薪酬的调整

**第十三条** 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整董事、高级管理人员的薪酬标准，以适应公司进一步的发展需要。薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二) 通胀水平：参考通胀水平，以保持薪酬的实际购买力水平作为公司薪酬调整的参考依据；

(三) 所在地区薪酬水平；

(四) 公司盈利状况及实际经营状况；

(五) 公司经营规模状况；

(六) 组织结构调整；

(七) 岗位、职责发生变动的个别调整；

(八) 其他情况。

**第十四条** 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董

事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

**第十五条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，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。

**第十六条** 如公司亏损的，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

## 第五章 薪酬的考核与发放

**第十七条** 考核以自然年度为周期。

**第十八条** 公司董事会薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平制定薪酬计划或方案；薪酬计划或方案主要包括但不限于绩效评价标准、程序及主要评价体系，奖励和惩罚的主要方案和制度等。

**第十九条** 公司在年度内将基本年薪按月发放，绩效年薪根据各考核周期内的考核评价结果发放。

**第二十条** 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。

**第二十一条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

**第二十二条** 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。建立绩效薪酬递延支付机制，按照相关规定递延支付。

## 第六章 薪酬的止付与追索

**第二十三条** 如公司出现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。

**第二十四条** 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职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。

**第二十五条** 董事、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、扣除薪酬或不予发放绩效薪酬、津贴以及中长期激励收入：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；
- （四）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚或被深圳证券交易所（以下简称“证券交易所”）予以公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- （五）失职、渎职，导致重大决策失误给公司造成严重影响的；
- （六）不再具有董事、高级管理人员任职资格或无法履行董事、高级管理人员职责的；
- （七）公司薪酬与考核委员会认为不应发放年度绩效薪酬的其他情形。

## 第七章 附则

**第二十六条** 除非特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

**第二十七条** 本制度所述“法律”是指中华人民共和国（仅为本制度之目的，不包括台湾省、香港特别行政区和澳门特别行政区）境内现行有效适用和不时颁布适用的法律、行政法规、部门规章、地方性法规、地方政府规章以及具有法律约束力的政府规范性文件等，但在与“行政法规”并用时特指中国全国人民代表大会及其常务委员会通过的法律规范。

**第二十八条** 本制度所称“以上”“内”含本数；“超过”不含本数。

**第二十九条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、规范性文件、证券交易所业务规则及《公司章程》的有关规定执行。本制度如与日后颁布的有关法律、行政法规、规范性文件、证券交易所业务规则及《公司章程》的规定不一致的，按有关法律、行政法规、规范性文件、证券交易所业务规则及《公司章程》的规定执行。

**第三十条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。

**第三十一条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修订时亦同。

珠海光库科技股份有限公司

董事会

2026年6月25日