

成都旭光电子股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善成都旭光电子股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事及高级管理人员的工作积极性、创造性，提高公司的经营管理效益，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、法规及《成都旭光电子股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。

本制度所称董事，是指公司董事会的全部在职成员，包括职工董事、独立董事。

本制度所称高级管理人员，是指《公司章程》中所载明的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及总工程师。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司规模、业绩及分管工作目标挂钩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （三）考虑公司长远利益、促进公司持续健康发展的原则；
- （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 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。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会根据《董事、高级管理人员薪酬管理制度》每年度制定，明确薪酬确定依据和具体构成。公司董事的薪酬方案，须报经董事会同意后，由股东会决定；公司高级管理人员的薪酬方案由董事会批准。

第六条 公司人力资源部门、财务部门配合薪酬与考核委员会进行公司董事、高管薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准及发放

第七条 董事和高级管理人员薪酬标准：

（一）独立董事：公司对独立董事实行固定津贴制度，津贴标准 8 万元/年（税前），按月发放。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费，以及依照《公司章程》行使职权时所产生的其他费用由公司承担；除上述津贴外，公司独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得额外的、未予披露的其他利益。独立董事领取的董事津贴不参与公司薪酬绩效考核。

（二）非独立董事（在公司内部任职）：年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等构成。基本薪酬按其在工作担任的工作职务，参考同行业、同地区薪酬标准，且综合考虑其岗位职责、工作经验等因素确定，按月发放；绩效薪酬与公司经营效益、个人绩效考核等实际情况挂钩，具体按照其所任职务对应的公司相关薪酬管理办法、考核和激励方案等确定并执行，绩效薪酬占比原则上不低于薪酬总额的 50%。

（三）高级管理人员：年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等构成。基本薪酬按其在工作担任的工作职务，参考同行业、同地区薪酬标准，且综合考虑其岗位职责、工作经验等因素确定，按月发放；绩效薪酬与公司经营效益、个人绩效考核等实际情况挂钩，具体按照其所任职务对应的公司相关薪酬管理办法、考核和激励方案等确定并执行，绩效薪酬占比原则上不低于薪酬总额的 50%。

第八条 公司董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩

绩效评价后支付,相关绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第九条 本薪酬管理制度所规定的公司董事和高级管理人员年度薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等。公司可以实施股权激励计划、员工持股计划等,对内部董事、高级管理人员进行激励,激励的主要原则基于相应的岗位职责的履行程度,年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。相关事项根据国家的相关法律、法规等确定。

薪酬与考核委员会可以拟定其他有利于激励内部董事、高级管理人员提高工作绩效和促进公司经营指标达成的其他方案,并制定相应的考核办法,报公司董事会或者股东会审议批准后实施。

第四章 薪酬调整

第十条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务,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,并随着市场环境及公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的发展需要。

第十一条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为:

- (一) 同行业薪酬增幅水平;
- (二) 通胀水平;
- (三) 公司经营状况;
- (四) 公司组织结构调整;
- (五) 岗位发生变动的个别调整。

当上述因素发生重大变化时,薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案,提交董事会或股东会审议并做出相应调整。

第十二条 公司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、高级管理人员违反法律法规、规范性文件、《公司章程》及公司制度文件中规定的董事、高级管理人员应履行的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。

第五章 其他

第十三条 公司董事、高级管理人员的津贴、薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，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：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十四条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、解聘等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员如有下列情形的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选，或被中国证监会采取市场禁入措施；
- （二）因重大违法违规行为被证券监管机构予以行政处罚；
- （三）违反忠实或勤勉义务致使公司遭受重大经济或声誉损失，或导致公司发生重大违法违规行为或重大风险的；
- （四）公司或监管部门机构认定的其他严重失职行为，给公司造成严重负面影响的；
- （五）因个人原因擅自离职、辞职的；
- （六）法律法规规定或公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的任何条款，如与届时有效的法律、行政法规、规范性

文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第十七条 本制度自公司股东会审议批准之日起生效实施，修订亦同。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

成都旭光电子股份有限公司董事

二〇二六年六月