

深圳太辰光通信股份有限公司

薪酬与激励管理制度

第一章 总则

第一条 为调动公司员工的积极性、主动性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司效益稳定持续增长，提升综合竞争力，完善公司治理结构和激励约束机制，根据《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《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》及《深圳太辰光通信股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定制订本制度。

第二条 本制度的适用对象为公司所有人员，包括：公司董事、高级管理人员、部长、高级主管、主管、初级主管、办事员、生产人员。公司董事、高级管理人员依据公司章程确定。

部长、高级主管、主管、初级主管、办事员属于其他管理人员；除管理人员以外的其他员工属于生产人员。

第三条 制定本制度遵循以下原则：

（一）作为一家民营科技企业，技术与经营管理的创新、成员全心投入的职业精神是企业存续与发展的关键因素，激励这种创新欲望与职业意识是公司最基本的经营原则之一。

（二）资本与劳动（这里特别强调智慧劳动）是相互依存的，企业是这种依存体现并产生结合优势的载体。对于这种结合而带来的企业绩效，公司主张资本与劳动的投入者拥有共享的权利，这一权利的合理实施将使企业的投入要素拥有一个共同目标，在此合力之下，企业必将获得更快的发展速度，并取得双赢的效果。

（三）劳动是受到尊重的，但我们认可劳动的价值差异，因此追求一种尽可能公平体现这种差异的分配方式。而任何解决方式均不可能尽善尽美，对此公司强调相互理解与自我调节，要求人力资源投入者意识到资本保值增值的责任，并更多地展望公司与个人的将来。

（四）基于对资本与劳动投入风险的共识以及共同目标的追求，为体现公平的原则，

公司不追求高工资收入，依据企业获利能力的增大并参照通胀程度调整工资的增长，若公司获利能力明显下降则应启动降薪机制。公司员工总薪酬的增长与公司收益的增长紧密相关，员工个人薪酬与公司收益的相关程度依其所承担责任及贡献而不同。

第二章 薪酬构成及发放

第四条 本制度所指薪酬由基本薪酬（包括基本工资、加班工资、津贴等）、绩效薪酬两部分组成。

（一）基本薪酬主要依据工作职责、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

（二）绩效薪酬以年度经营目标为考核基础，根据员工完成年度工作目标情况进行年度绩效考核，根据考核结果核定绩效薪酬，在第二年度的上半年发放。

薪酬均为税前薪酬，应依法交纳个人所得税；各项社会保险及住房公积金等，应由个人承担的部分，由公司从基本薪酬中代扣代缴，应由公司承担的部分由公司支付。

第五条 董事的薪酬及津贴：

（一）对于独立董事，公司依照股东会审议通过的关于独立董事津贴议案向独立董事发放津贴，不发放薪酬。

（二）对于非独立董事，根据其在公司参与管理经营的程度确定薪酬。如属于高级管理人员的，根据本制度第六条确定薪酬。

（三）对于不属于高级管理人员，但又参与公司经营管理且对公司经营管理有重大贡献的非独立董事，其薪酬由董事会薪酬与考核委员会拟定或提出调整意见，报公司股东会审议通过。

第六条 高级管理人员的薪酬：

高级管理人员的薪酬由董事会薪酬与考核委员会考核其年度绩效并提出建议，报公司董事会审议通过。

第七条 其他管理人员与生产人员的薪酬：

（一）基本工资由公司总经理提出调整方案，经董事长审批后执行。个别工作表现突出的可于半年度予以调整。

(二) 绩效薪酬由公司总经理拟定分配方案, 经董事长审批后执行。其中, 生产人员的绩效薪酬总额一般情况下不超过相关人员三个月的薪酬总额。

第八条 薪酬体系应为公司经营战略服务, 并随着市场薪资行情和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。

第九条 公司人员的薪酬调整依据为:

- (一) 公司年度盈利状况与绩效薪酬总额;
- (二) 员工年度工作绩效、个人岗位变动、特别贡献;
- (三) 部门负责人提案;
- (四) 行业薪酬增长水平;
- (五) 其他因素。

第十条 公司根据年度经营目标达成状况提取绩效薪酬总额, 绩效薪酬总额与公司年度总收益之比不低于 20%, 且不高于 25% (年度总收益为年度利润总额与绩效薪酬之和), 具体提取比例由董事长会同总经理拟定, 报董事会薪酬与考核委员会及董事会通过。

第十一条 绩效考核分部门绩效考核和员工绩效考核, 具体考核方法由总经理与部门负责人制定。

第十二条 公司设立杰出贡献奖, 奖励金额由总经理报董事长批准后执行, 超过人民币 20 万元则需报董事会批准。以下员工可获此奖项:

1. 以非资本资源为公司创造重大收益或带来重大影响的员工;
2. 因技术突破, 为公司带来重大技术进步的员工;
3. 具有开拓性、为非本岗位员工取得重大收益或影响的员工;
4. 其它对公司利益与发展具有重大特殊贡献者。

第十三条 公司人员在任职期间, 出现下列情形之一的, 不予发放年度绩效薪酬, 若已发放的, 亦应予以追回:

1. 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;

2. 泄露公司商业技术秘密的；
3. 严重损害公司利益的；
4. 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适当人员的；
5. 董事会认为不应发放年度绩效薪酬与奖励的其他情形。

第三章 附则

第十四条 本制度由董事会负责解释。

第十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的规定执行；如国家有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》修订而产生本制度与该等规范性文件规定抵触的，以有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的规定为准。

第十六条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

深圳太辰光通信股份有限公司

2026年8月13日