

深圳太辰光通信股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范深圳太辰光通信股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬体系管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》和《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律、法规、规范性文件以及《深圳太辰光通信股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括非独立董事（包括职工代表董事）、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公开、公正、透明原则，参照目前的实际收入水平确定，既要有利于强化激励与约束机制，又要符合企业的实际情况；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬或津贴，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案考核及管理；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况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。未在公司担任除董事外其他职务的非独立董事不在考评之列。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。

第六条 公司人事部门、财务部门配合董事会、股东会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第七条 董事薪酬或津贴

（一）在公司任职的非独立董事，根据其在公司所担任的具体职务、岗位，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，不再单独领取董事津贴；公司非独立董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，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百分之五十，绩效评价依据经审计的财务数据开展；不在公司担任其他职务的非独立董事，不领取董事薪酬或津贴。

（二）独立董事在公司领取独立董事津贴，津贴的标准经公司股东会审议确定后执行。

第八条 高级管理人员薪酬

高级管理人员根据其在公司担任的具体职务、岗位，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，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百分之五十。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，年度绩效薪酬以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况作为考核基础，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第四章 薪酬发放

第九条 独立董事的津贴按季度发放。

第十条 在公司任职的非独立董事、公司高级管理人员薪酬或津贴发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定，绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴，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。

第十二条 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。

《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。

第五章 薪酬的止付追索

第十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时,应及时对董事、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。

第十四条 董事及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。

第六章 薪酬调整

第十五条 薪酬体系应为公司的经营战略服务,并根据公司经营状况作相应的调整,以适应公司进一步发展需要。人事部门会同董事会及下设薪酬与考核委员会可根据本制度适时调整公司薪酬体系,由薪酬与考核委员会提出方案,报董事会、股东会批准。

第十六条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为:

- (一) 所在地区、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,收集所在地区、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) 公司盈利状况;
- (三) 组织结构调整;
- (四) 岗位调整或职责变化。

第七章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定为准。

第十八条 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