

深圳市龙图光罩股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范深圳市龙图光罩股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，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》等有关法律、法规及《深圳市龙图光罩股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）公司董事，包括独立董事、非独立董事；
- （二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《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）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）坚持薪酬与绩效考核相匹配的原则；
- （五）坚持激励与约束并重的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责公司董事、高级管理人员的薪酬标准与考核管理；负责监督公司薪酬制度执行情况；负责向董事会建议调整薪酬。

第五条 公司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。

第六条 公司薪酬管理部门为薪酬与考核委员会提供专业支持，负责提供被考评人员的有关资料，并向薪酬与考核委员会反馈考核制度执行情况。

第三章 薪酬标准与发放

第七条 公司董事会成员薪酬：

(一) 独立董事

公司独立董事领取固定津贴，其津贴标准参照市场情况在合理范围内确定，并由董事会、股东会审议通过后按季度发放。

(二) 非独立董事

1、公司董事长及在公司任职的非独立董事，其薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员薪酬管理执行，不另行领取董事津贴。

2、未在公司担任除董事外具体管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬及董事津贴。

第八条 公司高级管理人员薪酬：

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等组成，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。

(一) 基本薪酬依据所任岗位的市场薪酬水平、职责重要性、任职者能力及资历等因素综合确定，固定发放；

(二) 绩效薪酬根据公司预算目标、经营业绩以及高级管理人员个人工作考核结果浮动发放；

(三) 中长期激励收入与中长期考核评价结果相挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于限制性股票、股票期权、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

公司高级管理人员按照公司薪酬管理规定，依据其相应工作职责和工作内容、公司经营业绩及个人绩效考核结果等综合因素领取薪酬。

第九条 公司董事、高级管理人员按《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责产生的合理费用如通讯、交通、住宿等，满足公司相关制度所规定标准的，由公司承担。

第十条 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，应当以绩效评价作为重要依据。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。

第十一条 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。新选举或聘任的董事、高级管理人员的薪酬，自任职之日起按本制度的规定执行。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列代扣部分，剩余部分发放给个人：

- （一）个人所得税；
- （二）社会保险、公积金、年金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。

第十三条 公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

第十四条 公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、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。会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

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。

第四章 薪酬的止付追索

第十六条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬或津贴，并由薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬的追索程序：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）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的；
- （三）严重损害公司利益的；

(四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十七条 公司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。

第十八条 公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失,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 薪酬调整

第十九条 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进一步发展的需要。

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为:

- (一) 通过市场薪资报告或分析公开的薪资数据,作为参考依据;
- (二) 参考通胀水平和市场购买力情况评估调整需求;
- (三) 公司经营规模变化和业绩变动情况;
- (四) 公司发展战略或组织结构调整;
- (五) 岗位发生变动的个别调整。

第六章 附则

第二十一条 本制度未作规定的,适用有关法律、行政法规及规范性文件的规定和《公司章程》的规定。本制度与法律、行政法规及规范性文件及《公司章程》相抵触时,以法律、行政法规及规范性文件及《公司章程》为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十三条 本制度经公司股东会审议通过后生效。

深圳市龙图光罩股份有限公司

2026年6月