

# 成都旭光电子股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬及考核管理制度

### 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”）责权利相匹配的激励约束机制，合理确定公司董事、高级管理人员的薪酬水平及支付方式，调动公司董事、高级管理人员的工作积极性及促进其勤勉尽责，促进公司健康、持续、稳定发展及确保公司发展战略目标的实现，根据《公司法》及《公司章程》等规定，结合公司实际情况制定本管理办法。

**第二条** 本管理办法适用于以下人员：

- （一）公司董事会成员，包括独立董事、非独立董事（包括在公司担任其他职务的董事及未在公司担任其他职务的董事）。
- （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、总工程师。

**第三条** 本管理办法所指的“董事、高级管理人员薪酬”，是指在公司担任董事、高级管理人员并履行相应职责所领取的相应报酬。不包括董事、高级管理人员在全资或控股子公司担任其他职务，依据全资或控股子公司公司相关薪酬制度规定领取的薪酬。

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平与公司规模与业绩及工作目标挂钩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （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 薪酬管理机构

**第五条** 公司股东会负责审议董事的薪酬政策, 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬政策。

**第六条** 董事会薪酬与考核委员会(以下简称委员会)是确定公司董事、高级管理人员年薪和津贴方案, 负责年薪和津贴发放管理、考核和监督的专门机构。董事的年薪与津贴方案经委员会审议后, 提交董事会审议, 报股东会批准后实施。高级管理人员的年薪与津贴方案经委员会审议, 报董事会批准后实施。公司董事长、总经理根据公司经营战略和经营情况的变化, 确定年度考核指标、指标权重、指标值等, 制定考核方案, 报公司委员会批准后实施。

## 第三章 薪酬与考核管理

### 第七条 董事薪酬规定

(一) 董事津贴: 独立董事税前 8 万元/年, 非独立董事税前 5 万元/年, 按月发放;

(二) 独立董事、未在公司担任其他职务的非独立董事因出席/列席公司董事会、股东会的差旅费以及按《公司章程》行使职权所需的交通、住宿等费用, 由公司据实报销;

(三) 对于非独立董事在公司担任其他职务的, 除每年领取前述董事津贴外, 根据其在公司的具体任职岗位领取基本年薪, 并根据本管理办法第十一条规定进行绩效考核和绩效年薪发放;

(四) 公司董事长(专职)的基本年薪及绩效年薪按照董事会决定的总经理基本年薪和绩效年薪的 1 倍发放。

## **第八条 高级管理人员的薪酬及绩效考核规定**

（一）高级管理人员实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险、个人能力及经营业绩挂钩；

（二）高级管理人员年薪由基本年薪和绩效年薪组成，基本年薪综合考虑其任职的岗位重要性、职责、个人能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；绩效年薪根据公司年度经营业绩目标完成情况及高级管理人员完成工作考核指标情况，年终根据当年考核结果一次性发放。

## **第九条 公司高级管理人员及在公司担任其他职务的非独立董事（以下简称“考核对象”），按其在公司担任的具体职务进行绩效考核与发放，具体如下：**

（一）考核对象的绩效年薪于年度结束后统一发放；

（二）绩效年薪考核由复合指标构成，包括公司经营目标完成情况、关键绩效指标等多方面；

（三）公司董事会薪酬与考核委员会负责审查考核对象履行职责情况并对其进行年度考核；

（四）绩效年薪考核在年度结束时进行，公司董事长、总经理根据公司战略规划和年度计划执行情况、考核指标完成情况、考核对象对公司经营管理贡献情况等进行评定，提出考核对象的年度绩效奖金分配预案，报公司董事会薪酬与考核委员会审议批准；

（五）公司可根据经营发展需要就重大事项设置专项奖励，作为对考核对象的薪酬的补充。具体奖励方案，包括奖金额度、发放方式、适用范围、适用对象等，由公司董事会薪酬与考核委员会结合各高级管理人员在特定工作事项中的责任、成效及贡献大小制定，并报公司董事会审议通过后执行；

（六）鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，经董事会薪酬与考核委员会提案，考核对象薪酬标准可进行调整，报董事会审议通过后按新标准实施。

## **第十条 公司向董事、高级管理人员发放的薪酬为税前金额，由公司按照国家和公司有关规定扣除下列事项后发放给个人。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津贴和绩效年薪并予以发放。

**第十二条** 公司董事及高管人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效年薪或津贴：

- (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) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十三条** 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整。若公司遇有外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，公司可根据具体情况对本管理办法提出修订方案。

**第十四条** 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事、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。

## 第四章 附则

**第十五条** 本管理办法未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本管理办法与有关法律、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》的规定为准。

**第十六条** 本管理办法经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

**第十七条** 本管理办法由公司董事会负责解释。

2025 年 11 月