

河南仕佳光子科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

河南仕佳光子科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善河南仕佳光子科技股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，建立符合现代企业制度要求及适应市场经济的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员工作积极性，提高公司经营管理水平及效益，根据国家有关法律、法规的规定及公司章程，结合本公司的实际情况，制定本制度。

第二条 适用本制度的董事、高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》认定的高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）体现总体薪酬水平与公司经营规模、经营业绩相匹配原则，同时兼顾市场薪酬水平，保持公司薪酬水平具有竞争力；
- （二）体现权责利对等的原则，薪酬与岗位价值高度、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 工资总额决定机制

第四条 工资总额指在一个完整会计年度内，以货币形式向全体职工发放的全部劳动报酬总额，包括基本工资、绩效工资、奖金、津贴、补贴、加班工资及特殊情况下计发的工资等。

第五条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第六条 公司实行工资总额决定机制：公司董事、高级管理人员的薪酬原则上以上年度薪酬为参考，结合公司经营业绩、同行业薪资水平及变化情况、个人

履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第三章 薪酬标准和支付方式

第七条 公司董事和高级管理人员的薪酬应当与市场发展相适应，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。公司董事和高级管理人员薪酬的构成：

（一）独立董事：采取固定独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月发放。除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等；独立董事依据因履行职责发生的差旅费、办公费等费用可在公司据实报销。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事：非独立董事兼任公司其他岗位职务或担任其他具体工作的，领取对应的报酬，不在公司兼任职务的非独立董事不领取董事津贴。

（三）高级管理人员：公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、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。

第八条 公司董事、高级管理人员基本薪酬按月平均发放；绩效薪酬分为季度与年度考核，由人力部门根据公司经营目标完成情况及个人绩效方案组织考核，季度绩效薪酬按考核结果分期发放。公司应当设定董事、高级管理人员一定比例绩效薪酬递延支付，于年度报告披露及年度绩效评价完成后支付；年度绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第九条 公司董事、高级管理人员的养老保险、失业保险、工伤保险等社会保险及住房公积金按国家及地方相关规定办理，如另行规定的按另行规定办理。

第十条 基本薪酬按月准时发放。如遇支付日为节假日时，则顺延或提前发放。公司因不可抗拒原因导致不得不延缓发放工资时，应至少提前 1 日通知，并确定延缓支付日。

第十一条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立非独立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，具体递延支付的人员范围、适用情形、递延支付比例、支付安排等由董事会提名及薪酬委员会制定，经有权审批机构审议通过后执行。

第十二条 下列各项费用可以从工资中直接扣除：

- （一）工薪收入个人所得税。
- （二）社会保险按比例需由个人支付的部分。
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。
- （四）向公司借取的到期未归还的借款（如有）。

第十三条 因公司计算错误或业务过失造成超额发放工资时，可以在下月工资发放时直接扣除超额发放部分。

第十四条 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。

公司董事、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。

第十五条 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。

第十六条 董事、高级管理人员在任职期间存在如下其他重大违法行为或其他法律法规禁止的行为，由公司董事会决定减少或没收或不予发放其年薪，所得归公司所有：

- （一）严重失职或者滥用职权的；
- （二）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或上海证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；
- （四）严重损害公司利益的；
- （五）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第四章 薪酬发放的审批程序和调整

第十七条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会提名及薪酬委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。

在董事会或者提名及薪酬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。

第十八条 公司人力部门、财务部门配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第十九条 在每个完整的会计年度结束后，公司内部根据上年经营计划对公司高级管理人员进行考核，具体确定各高级管理人员的年薪数额及发放形式。董事会提名及薪酬委员会进行考核。

第二十条 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的进一步发展需要。

当经营环境及外部条件发生重大变化时，经公司董事会提名及薪酬委员会提议可以不定期地调整薪酬标准。可能的影响因素包括但不限于：

（一）内部因素：公司经营情况、薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整等；

（二）外部因素：行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第五章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十二条 本制度经董事会同意，提交股东会审议通过后生效。

第二十三条 公司人力部门、财务部门等相关部门配合董事会提名及薪酬委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释和修改。

河南仕佳光子科技股份有限公司

2026 年 7 月