

---

# 苏州长光华芯光电技术股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

#### 第一条 目的

为进一步完善公司董事、高级管理人员的薪酬管理体系，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》《上市公司治理准则》等国家法律、法规有关规定，结合公司实际，制定本制度。

#### 第二条 基本原则

（一）收入水平符合公司规模与经营业绩的原则，同时与同行业上市公司的薪酬水平相符。

（二）权、责、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）激励与约束并重、奖罚对等原则。薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

#### 第三条 适用范围

本办法适用于公司董事和高级管理人员。

#### 第四条 适用期限

本办法经审议通过追溯适用至 2026 年 1 月 1 日，生效期限至新修订后的办法审议通过之日止。

---

## 第二章 薪酬审议与管理机构

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。董事薪酬方案经董事会审议批准后，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** 公司董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬等事宜向董事会提出建议。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第七条** 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。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。

**第八条** 公司人力资源部、财务部等相关部门负责配合公司董事会薪酬与考核委员会进行公司薪酬制度的具体实施。

## 第三章 工资总额决定机制

**第九条** 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、专项奖励及其他福利等。其中：

---

（一）基本薪酬：主要依据其工作岗位、权责及风险承担、市场薪酬水平等因素确定；

（二）绩效薪酬：根据公司经营指标实现情况及个人履行岗位职责、工作任务完成情况考核确定；

（三）中长期激励：对于中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划等方式；

（四）专项奖励：公司根据经营发展需要就重大事项设置专项奖励，奖励方案经董事会薪酬与考核委员会审查批准后执行；

（五）其他福利：相关人员的社会保险及住房公积金由公司按照国家及地方有关法律法规的规定执行；其他津贴、补贴，按照公司规定执行。

**第十条** 工资总额主要依据以下因素综合确定：

（一）公司年度经营效益，以经审计的营业收入、净利润等财务数据为核心指标；

（二）行业薪酬水平及区域劳动力市场价格；

（三）公司人员编制及人力资源规划；

（四）上一年度薪酬执行情况及调整需求。

**第十一条** 若市场环境、行业薪酬水平发生重大变化，由薪酬与考核委员会提出薪酬调整建议，按程序审议通过后执行。

## 第四章 薪酬标准及构成

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬构成：

（一）公司独立董事实行津贴制度，津贴标准为每年 9.6 万元（税前）。具体津贴可根据行业状况及公司生产经营实际情况，由薪酬与考核委员会拟定调整方案进行适当调整，该等调整须经董事会、股东会审议通过。

---

(二) 与公司签订劳动合同的非独立董事，根据劳动合同，按照公司相关薪酬管理制度及年度绩效考核结果确定薪酬，不额外领取董事岗位津贴。未在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬。

(三) 高级管理人员根据其在公司担任的具体职务、岗位，根据劳动合同，按照年薪制及年度绩效考核结果领取薪酬。

**第十三条** 与公司签订劳动合同的非独立董事和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，在公司同时兼任多个职位的，其薪酬按照就高不就低的原则兑现。

**第十四条** 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。

## 第五章 薪酬发放及止付追索

**第十五条** 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员基本年薪按月发放，其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为重要依据，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。公司独立董事薪酬按月发放，于股东会通过独立董事任职决议之日起实施。董事、高级管理人员因参加公司会议等实际发生的合理费用由公司报销。

**第十六条** 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薪酬并予以发放。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税、社保公积金以及其他需由个人承担的部分款项（如有）由公司根据相关规定统一代扣代缴。

---

**第十八条** 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。

**第十九条** 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。

## 第六章 薪酬调整

**第二十条** 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬体系。公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第二十一条** 经公司董事会批准，公司可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的高级管理人员的薪酬补充。

**第二十二条** 公司可实施股权激励对董事及高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

## 第七章 附则

**第二十三条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。如遇因国家法律法规出台和修订以及《公司章程》

---

修改致使本制度的内容与上述法律、法规、章程的规定相抵触，本制度中前述涉及相抵触内容的条款自动失效，按国家有关法律法规和《公司章程》的规定执行。

**第二十四条** 本制度由薪酬委员会审核后，交由董事会、股东会审议通过后生效并实施。

**第二十五条** 本制度由公司董事会负责解释。

苏州长光华芯光电技术股份有限公司

2026年3月