

# 广州智光电气股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

### 第一章 总则

第一条 为了进一步完善广州智光电气股份有限公司（下称“公司”）的治理结构，促进公司的规范运作，规范公司董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学的激励约束机制，促进公司战略目标与长期价值的实现，根据《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件和《公司章程》，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

公司全体董事，包括独立董事及非独立董事（含职工董事，下同）；

公司高级管理人员，指公司的总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书及董事会认定的其他高级管理人员。

### 第二章 基本原则

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）合法合规原则：薪酬的分配、支付、披露等必须遵循国家和地方相关法律法规要求；

（二）公平合理原则：公司董事及高级管理人员的薪酬作为公司治理水平和经营成果的体现，薪酬水平应结合行业薪酬水平、公司发展战略及岗位价值等因素合理确定；

（三）责权利对等原则：公司董事及高级管理人员薪酬应与所承担的岗位责任、对公司经营的影响，以及个人创造的业绩等紧密关联；

（四）激励约束并重原则：薪酬的兑现须与绩效考核结果关联，体现相应奖惩机制；

（五）可持续发展原则：公司董事及高级管理人员薪酬体系应与公司长期稳健增长和健康发展的战略目标保持一致。

第四条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬及考核方案的制订；公司董事薪酬方案由股东会审议通过后实施，高级管理人员薪酬方案由董事会审议通过后实施；高级管理人员绩效考核方案及经营奖激励方案由公司总裁根据本制度规定拟订，报董事长审定后实施。

### 第三章 薪酬标准

#### 第五条 董事薪酬

（一）公司独立董事薪酬实行津贴制，由股东会确定具体津贴标准，独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担；

（二）在公司执行相关经营事务或兼任高级管理人员的非独立董事薪酬按第六条规定执行；

（三）其他董事的薪酬由股东会决定。

第六条 在公司执行相关经营事务或兼任高级管理人员的非独立董事与公司高级管理人员薪酬由年薪、经营奖和中长期激励收入组成，其中年薪由基本薪酬、月度绩效、年终绩效三部分组成；月度绩效及年终绩效总额不低于年薪总额的百分之五十。

（一）基本薪酬：根据所处岗位以及所承担的公司经营或管理责任按年薪总额的一定比例确定；

（二）月度绩效：月度薪酬中浮动部分，按年薪总额的一定比例确定，与月度/季度绩效挂钩；

（三）年终绩效：根据所处岗位以及所承担的公司经营或管理责任按年薪总额的一定比例确定，与年度绩效挂钩；

（四）经营激励奖金：根据公司年度经营考核指标完成情况发放的年薪之外的经营奖励奖金，简称“经营奖”：

1. 根据当年度合并归母净利润、经营现金流达成等情况，按照一定比例的综合系数以当年度合并归母净利润为基数计算确定，综合系数的数值不得高于10%；

2. 仅分管公司职能部门的成员，只能分享公司经营奖；承担下属板块（子公司）经营管理责任的成员，可参与分享板块（子公司）经营奖与公司经营奖，具体奖金金额按相关奖励文件或根据其业绩贡献按程序报批确定；

3. 公司合并归母净利润达到当年度考核目标时才可发放经营奖，否则当年度无经营奖。

（五）中长期激励：根据公司制订的股权激励及员工持股计划等，其具体实施程序按照相关法律、法规及公司制度等执行。

在考核年度年初，根据公司经营状况和发展规划，参考行业薪酬水平、所处岗位、对应职能职责，确定经营管理层成员的年薪额度。

## 第四章 薪酬发放与止付追索

### 第七条 薪酬支付

（一）独立董事津贴按月发放。

（二）在公司执行相关经营事务或兼任高级管理人员的非独立董事与公司高级管理人员薪酬按以下规定发放：

1. 基本薪酬：平均到每个自然月发放；

2. 月度绩效：根据月度/季度绩效结果于每月薪酬中核算发放；

3. 年终绩效：综合运用公司总体经营指标完成情况、个人年度述职评议、岗位绩效考核结果，在下一年春节前根据未经审计的财务报告数据进行核算，经董事长批准后于春节前发放初核结果的50%；在年度审计报告出具后对初核结果进行复核，根据复核结果发放剩余年终绩效（若有）；

4. 经营奖：公司经营奖分三次兑现，兑现比例分别为70%、20%、10%，于年度审计报告出具后发放：

1) 第一年：兑现激励奖金比例70%；

2) 第二年：如当年度不能达到年度归母净利润考核目标值90%要求，则次年审计后兑现第二批次递延奖金的50%；

3) 第三年：如当年度不能达到年度归母净利润考核目标值 80%要求，则第三批递延奖金不予发放。

4) 为了提升公司职能部门团队的激励效果，公司总裁可在年度经营奖中分配不超过 30%的比例对公司核心骨干员工进行激励。

5. 任职不满半年主动离职的，不享有当年绩效年薪和经营奖；任职超过半年而未满一年主动离职的，绩效年薪和经营奖可按全年有效工作时间折算发放。

6. 出现下列情形之一的，不发放年终绩效及不参与经营奖分配：

1) 执行职务时，违反法律、法规、《公司章程》和公司管理制度的规定，给公司造成重大损失；

2) 发生有管理责任的重大事故；

3) 触犯法律，需承担刑事责任的。

7. 上述薪酬采取多退少补的方式发放，薪酬和经营奖均为税前数据。

#### 第八条 止付追索

（一）董事、高级管理人员违反法律法规、《公司章程》等规定，给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司可以根据情节轻重减少、停止支付未支付的年薪和经营奖，并对相关行为发生期间已经支付的年薪和经营奖进行全额或部分追回。

（二）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、高级管理人员年薪和经营奖收入予以重新考核，并相应追回超额发放部分。

（三）董事、高级管理人员在任职期间有重大违法行为或其他法律法规禁止的行为，公司可以依法进行追偿。

（四）薪酬追索规定同样适用于已经离任或退休的人员。

## 第五章 薪酬调整

第九条 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变化作相应调整以适应公司进一步发展的需要。

第十条 公司董事、高级管理人员薪酬调整的依据包括但不限于同行业薪资增幅水平、通胀水平、公司业绩状况、公司发展战略或组织结构调整等。

第十一条 公司董事薪酬方案的调整由董事会审议，并经股东会审议通过后

实施；高级管理人员薪酬方案的调整经董事会审议通过后实施。

## 第六章 附则

第十二条 本制度未尽事宜，或与有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定不一致的，以有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第十三条 本制度由公司董事会负责修改和解释。

第十四条 本制度自公司股东会批准之日起生效并施行，公司原《高级管理人员薪酬及绩效考核管理办法》自本制度生效之日起废止。