

四川汇源光通信股份有限公司

Sichuan Huiyuan Optical Communications Co.,Ltd.

董事薪酬管理制度



(本制度尚需经公司股东会审议通过)

二〇二六年四月

目录

第一章 总则	1
第二章 薪酬管理机构	1
第三章 薪酬标准及发放	1
第四章 薪酬调整及止付追索	2
第五章 附则	3

第一章 总则

第一条 为了保障四川汇源光通信股份有限公司（以下简称“公司”）董事依法履行职权，体现责权利相匹配原则，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等法律法规及《四川汇源光通信股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司的实际情况和短中期发展规划，并参照行业、地区薪酬水平，制定本制度。

第二条 适用范围：

- (1) 非独立董事（含职工董事）
- (2) 独立董事。

第二章 薪酬管理机构

第三条 公司董事薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，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。

公司如果发生亏损，公司应当在董事薪酬审议各环节特别说明董事薪酬变化是否符合业绩联动要求。不符合业绩联动要求的，应当披露原因。

第四条 公司人力资源部门、财务部门等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事薪酬与考核方案的具体实施。

第三章 薪酬标准及发放

第五条 根据董事的身份和工作性质，及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的年度薪酬标准如下：

（一）独立董事：领取独立董事津贴，津贴标准为 10 万元/年；担任审计委员会召集人的独立董事津贴为 16 万元/年，按月发放。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：

1. 非独立董事领取董事津贴，津贴标准为 10 万元/年，按月发放。不在公司领薪的非独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

2. 在公司领薪的非独立董事（含职工董事），其薪酬标准如下：

（1）在公司领薪的非独立董事的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、津贴和中长

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；基本薪酬按月发放；绩效薪酬扣除一定比例后按季度预发，年底绩效考核后，依据考核结果以年度为周期兑现差额，多退少补。扣除的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与内控评价开展。

(2) 若同时兼任公司高级管理人员的，其薪酬构成、绩效考核及发放规则依据《高级管理人员薪酬管理制度》执行；

(3) 董事兼任其他职务的，按照权责利的原则领取报酬、津贴。

公司董事因参加规定的培训、出席公司董事会和股东会的差旅费以及按《公司章程》等有关法律法规行使职权所需的合理费用由公司承担。

第六条 董事长薪酬、董事津贴按月发放（即由股东会通过其任职决议之日起的次月开始发放），并由公司代扣代缴个人所得税。

第七条 公司董事因换届、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/薪酬并予以发放。

第四章 薪酬调整及止付追索

第八条 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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第九条 公司董事的薪酬调整依据为：

1. 同行业薪酬增幅水平：每年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；

2. 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；

3. 公司盈利状况；

4. 组织结构调整；

5. 岗位发生变动的个别调整。

第十条 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。

第五章 附则

第十一条 本制度未尽事宜或者本制度与有关法律、行政法规、规范性文件、《公司章程》等有关规定存在冲突时，按法律、行政法规、规范性文件、《公司章程》等有关规定执行。

第十二条 本制度自股东会审议通过之日起生效实施。

第十三条 本制度由董事会负责解释。

四川汇源光通信股份有限公司

二〇二六年四月