

四川汇源光通信股份有限公司

Sichuan Huiyuan Optical Communications Co.,Ltd.

高级管理人员薪酬管理制度



二〇二六年四月

目录

第一章 总则	1
第二章 管理机构	1
第三章 薪酬结构	2
第四章 薪酬支付	3
第五章 薪酬调整	3
第六章 止付追索	3
第七章 附则	3

第一章 总则

第一条 为进一步完善四川汇源光通信股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的薪酬与激励考核管理，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，提高公司经营管理效益，促进公司稳健经营和可持续发展，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司规范运作指引》等有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定，基于高管薪酬与公司经营业绩、个人业绩相匹配的原则，结合公司实际情况和短中期发展规划，并参照同行业、地区上市公司薪酬，制定本制度。

第二条 适用本制度的高级管理人员包括：总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及公司章程规定的其他人员。

第三条 高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，遵循以下原则：

- （一）市场导向原则：体现收入水平符合公司规模与业绩，同时与市场薪酬水平基本相符；
- （二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值创造、承担责任大小相符；
- （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）激励和约束并重原则：体现薪酬与绩效评价、激励约束机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是进行考核并确定薪酬的管理机构，公司高级管理人员的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会研究确定后报董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。其主要职责权限包括以下内容：

- （一）根据高级管理人员岗位职责、重要性并参照其他可类比的上市公司相关岗位的薪酬水平，制定薪酬方案；
- （二）薪酬方案主要包括工资标准、程序及主要评价体系，奖励和惩罚的主要方案和制度等；
- （三）审查高级管理人员的履行职责情况，制定高级管理人员年度绩效考核指标并对其进行年度考评；
- （四）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；
- （五）公司董事会授予的其他职权。

第五条 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

员会进行公司高级管理人员薪酬与考核方案的具体实施。

第三章 薪酬结构

第六条 高级管理人员的薪酬由基本工资和绩效薪酬、特殊贡献奖以及兼职津贴和员工福利组成，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。

（一）基本工资：公司根据岗位职责和个人能力每月向高级管理人员支付的固定报酬。

（二）年度绩效：是根据岗位年度工作责任目标或营业收入、净利润、经营活动现金流量净额等业绩达成情况向高级管理人员支付的浮动报酬，具体工作责任目标、考核周期、经营业绩考核指标、绩效工资金额、绩效考核实施等由董事会薪酬与考核委员会负责制定和考核。

高级管理人员的绩效薪酬扣除一定比例后按季度/年度预发，年中/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。

（三）特殊贡献奖是指对在公司任职的高级管理人员创造超出预期价值和溢价价值的薪酬激励（包含超额奖或/和项目奖），其中超额奖是以每年度预算营业收入、净利润等为基数，当实际经审计金额超过该基数时，计发超过基数部分一定比例的激励金，具体金额由薪酬与考核委员会审批；项目奖（或特殊贡献奖）是指董事会授权董事长给予当年度完成创新项目或对公司具有特殊贡献的个人或团队的奖励，年度累计最高金额不超过 300 万元。

（四）兼职津贴：是指兼任分子公司其他职务，根据责权利相匹配的原则所领取的津贴。

（五）福利：是指按照公司内部相关制度向全体员工发放的福利。

第七条 公司高级管理人员的工资为税前收入，应依法缴纳各项税费，由公司依法代扣代缴。

第八条 高级管理人员兼任其他单位职务的，按照任职单位的规章领取报酬，且由兼职单位支付费用。

第九条 高级管理人员在一个自然年度内发生岗位变动的，当年基本工资按任职

时段发放，绩效工资等由薪酬与考核委员会确认。

第十条 高级管理人员应真实、准确、完整、及时地向董事会报告公司生产经营中发生的重要事项，对影响公司正常经营、影响高级管理人员业绩考核的事项，不得瞒报、漏报、弄虚作假。

第四章 薪酬支付

第十一条 高级管理人员基本工资按照公司薪资发放流程按月发放，绩效年薪根据年度经营业绩等考核结果，经公司薪酬与考核委员会审核后确定绩效薪酬的兑现。

第十二条 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薪酬/津贴并予以发放。

第五章 薪酬调整

第十三条 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。

第十四条 公司高级管理人员的薪酬调整依据如下：

- (一) 同行业薪资增幅水平；
- (二) 公司盈利状况；
- (三) 组织结构调整及岗位变动。

第六章 止付追索

第十五条 公司高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，公司有权根据情节轻重减少、停止其绩效薪酬或津贴等的发放，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴等进行全额或部分追回：

- (一) 因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述负有重大过错；
- (二) 高级管理人员违反法定义务给公司造成严重损失，或对资金占用、违规担保等违法违规行为负有严重过错；
- (三) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的其他重大违法、违规行为的情形。

第七章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规及规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。本制度与国家有关法律法规及规范性文件等相抵触时，按国家有

关法律法规及规范性文件等执行，并及时对本制度进行修订。

第十七条 本制度于 2026 年 5 月 1 日起实施。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

四川汇源光通信股份有限公司

二〇二六年四月