

武汉光庭信息技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范武汉光庭信息技术股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,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》《上市公司章程指引》等法律法规及《公司章程》的有关规定,制定本制度。

第二条 本制度所指的董事、高级管理人员定义与《公司章程》一致,其中:

(一) 纳入公司绩效考核与薪酬发放范围的人员:

1、与公司建立劳动关系且实际承担公司经营管理责任的董事,包括董事长、职工代表董事及其他内部董事统称内部董事,其考核结果及薪酬应用根据经营业绩完成情况、考评情况、薪酬预算及其执行情况等,按本制度相关要求综合确定;

2、高级管理人员包括总经理、副总经理、财务负责人(财务总监)及董事会秘书,其考核及薪酬的确定同内部董事。

(二) 不纳入公司绩效考核与薪酬发放范围的人员:

1、不符合本条款第(一)项所列的非独立董事,均不从公司领取与董事职务相关的薪酬和津贴;

2、独立董事的年度津贴标准按当地经济水平、通胀水平、同行业平均津贴标准等调整,公司股东会每年审议确定,按月度平均发放。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则:

(一) 市场化和业绩效益导向原则:坚持市场化的激励约束导向,突出薪酬与公司经营效益挂钩、对标市场和行业水平;考核的指标设计与公司经营目标及分管工作目标相匹配,考核结果兼顾公司整体及分管工作业绩。

(二) 责权利相统一原则：完善经营业绩与激励约束机制相结合的考核体系，完善考核评价结果与薪酬激励、干部选用的挂钩机制。

(三) 客观、公正、公平、公开原则：考核指标科学规范，考核主体客观公正，考核标准和程序公开，考核结果反馈及时。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬。

公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策、方案与考核标准，并进行考核。

第五条 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薪酬时，该董事应当回避。高级管理人员的薪酬分配方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 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、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 绩效考核

第七条 绩效考核主要为年度考核，以会计年度为考核周期，结果与年度绩效薪酬挂钩。年度考核一般依据经审计的年度财务数据开展。

第八条 绩效考核指标设置应聚焦公司整体战略和股东回报，统筹当期价值与可持续发展，按照定量与定性相结合、以定量为主的导向，根据岗位职责和工作分工，确定考核内容及指标。年度考核内容及指标应适当区分、有效衔接，由质量效益指标、战略发展指标、年度考核结果运用指标、综合评议指标、加减分事项组成，具体以公司管理层审批的年度经营业绩责任书约定为准。

第九条 董事长和总经理原则上应当全面承接本企业年度经营目标，原则上根据公司年度经营业绩责任书确定年度经营业绩责任考核表。

第十条 其他内部董事及高级管理人员的年度考核指标中可以设置共同承担的共性指标（如公司整体业绩指标），但权重原则上不得高于50%，个性化考核

指标权重原则上不得低于50%。公司将依据年度经营业绩责任书相似指标权重比重和个人年度分管工作的重点任务，确定不同人员具体指标的权重。

第十一条 被考核对象的年度经营业绩责任目标考核表，与被考核对象充分沟通后，经薪酬与考核委员会审议批准，薪酬与考核委员会与董事长签订经营业绩责任书，并授权董事长与其他内部董事及高级管理人员分别签订经营业绩责任书。

第十二条 由于外部环境出现巨大偏差或者不可抗力的影响，致使需要调整被考核对象考核指标的，被考核对象本人向董事长提出考核指标调整申请，需经董事长审批同意后重新签署，并向薪酬与考核委员会报备。如被考核对象为董事长，须经薪酬与考核委员会审批同意后重新签署。

第十三条 考核工作程序如下：

（一）被考核对象提交书面述职报告，应包括对各项考核指标完成情况的总结、证明材料（如适用），以及对下一年度贯彻落实董事会各项决议、促进公司战略目标落地的计划，并对公司经营管理提出建设性的意见或建议。

（二）人力资源部门负责统计及审核被考核对象各被考核项完成情况的证明材料，并据此测算各被考核对象的初步评分；并组织述职报告公示等工作。

（三）薪酬与考核委员会按照公开、公平、公正的原则，依据经审计的财务报告等，初审经理层成员的业绩目标完成情况。

（四）述职评议。薪酬与考核委员会组织全体董事，依据被考核对象的述职情况、年度经营业绩指标及重点工作的完成情况，根据考核指标，综合考虑被考核对象的领导能力、敬业精神、团队意识、创新能力等情况，采取计分制对被考核对象予以考核，实现评议结果差异化分布。

（五）薪酬与考核委员会根据被考核对象考核指标初审完成情况和述职评议结果，形成被考核对象考核结果，并形成薪酬应用实施方案，提交董事会或股东会审议。

第四章 薪酬结构及核算

第十四条 内部董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励构成，并依国家规定享受津贴及福利。

年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬两部分组成，绩效薪酬占比为年度薪酬总额的百分之五十：

（一）基本薪酬为年度基本收入，按月平均发放。

（二）绩效薪酬为与个人年度考核结果挂钩的浮动收入，其中，在公司披露半年度定期报告时根据年中绩效考核结果，按不超过绩效薪酬全年标准值的30%予以发放，余下的根据年终绩效考核结果（扣除已预发的绩效薪酬）一次性发放；

（三）年中考核时，根据经薪酬与考核委员会的考核结果，对年中预发的年度绩效薪酬予以结算，具体公式如下：

年中预发年度绩效薪酬=个人年度绩效薪酬标准×30%×年中绩效薪酬系数（最高为1.0）；个人年度考核等级为合格及以上的，按照上述公式核发。

（四）年终考核时，根据经董事会批准的考核结果，对年度绩效薪酬予以结算，具体公式如下：

年终结算年度绩效薪酬=个人年度绩效薪酬标准×年度绩效薪酬系数；个人年度考核等级为合格及以上的，按照上述公式核发。

（五）如出现公司年度薪酬总包扣减公司员工已发薪酬的余额不足以发放被考核对象年终结算的年度绩效薪酬总额时，则按照被考核对象年度绩效薪酬的比例关系同比例调整各被考核对象的年终结算的年度绩效薪酬，经董事会批准后执行。

（六）中长期激励以中长期激励计划为主，原则上在不超过被考核人年度薪酬总额以内确定。

（七）津贴福利。公司按国家有关规定为内部董事及高级管理人员缴纳社会保险、住房公积金，其他各项津贴和福利的具体标准按照公司内部相关规定核发，不含在年度薪酬中。

第十五条 被考核对象的薪酬（含绩效）根据薪酬与考核委员会核定的考核结果、绩效等级、薪酬预算及其执行情况等因素确定。

各被考核对象的绩效评价等级，由董事长结合年度或任期考核情况拟订，经薪酬与考核委员会核定后报董事会批准；绩效考核评级参照公司人力资源部门制定的制度为准。

第十六条 公司发放的薪酬均为税前金额，由公司按照国家 and 公司有关规定扣除有关事项后发放给个人，公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：代扣代缴个人所得税，各类社会保险、住房公积金等由个人承担的部分，国家或公司规定的应由个人承担的其他款项部分。

第五章 薪酬止付追索

第十七条 若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。

第十八条 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 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的规定如与国家法律、行政法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过之日起施行，由公司董事会负责解释。

武汉光庭信息技术股份有限公司

二〇二六年四月