

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》《中华人民共和国证券法》《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 本制度适用于公司董事(含独立董事)及高级管理人员。

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) 公开、公正、透明原则,参照目前的实际收入水平确定,既要有利于强化激励与约束机制,又要符合企业的实际情况;
- (二) 责、权、利对等的原则,体现薪酬与岗位价值高低、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) 激励与约束并重原则,体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

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。

第五条 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 薪酬的标准与发放

第七条 公司独立董事薪酬实行津贴制，由股东会确定具体的津贴发放；非独立董事根据其在公司担任的除董事外的具体管理职务领薪，不再额外领取董事津贴，基本薪酬按月平均发放，绩效奖金根据公司当年业绩完成情况和个人工作完成情况考核确定；公司职工代表董事领取的薪酬为其岗位薪酬，按劳动合同的约定执行，不再另行领取津贴。公司董事薪酬、津贴方案需经股东会审议通过。

第八条 公司高级管理人员的薪资由基本薪酬及绩效薪酬组成，基本薪酬参考市场同类薪酬标准，按工作岗位、工作成绩、贡献大小及权责相结合等因素确定基本工资薪酬标准，基本薪酬按月准时发放，绩效薪酬根据公司当年业绩完成情况和个人工作完成情况考核确定。薪资水平与其岗位贡献、承担责任、风险和公司整体经营业绩挂钩。

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴按月发放，上述薪酬及津贴涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

第十条 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，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

第十一条 公司董事、高级管理人员在任职期间，出现下列任一情形，公司可以实施降薪或不予发放薪酬：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （四）公司董事会或审计委员会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第四章 薪酬的调整

第十二条 薪酬方案的制定应为公司经营战略服务，并随着公司的经营战略实际情况变化进行适当调整以适应公司长期稳定发展需要；若公司遇有外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，公司也可根据具体情况对本制度提出修订方案。

第十三条 公司每年可根据公司经营发展状况、组织结构调整、行业薪酬水平及通货膨胀水平、公司盈利水平、岗位发生变动等因素变化提出年度薪酬调整建议，由薪酬与考核委员会制定年度薪酬方案报董事会审核同意后，提交股东会审议通过后生效。

第五章 附则

第十四条 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。

第十五条 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

二〇二五年十月