

钜泉光电科技（上海）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 为进一步完善钜泉光电科技（上海）股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事及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》（以下简称“《公司法》”）《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等有关法律、法规及《钜泉光电科技（上海）股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的有关规定，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

（一）董事（包括内部董事、独立董事和其他董事）；

（二）高级管理人员（包括总经理、财务总监、董事会秘书以及公司章程规定的其他高级管理人员）。

第三条 本制度所称董事，是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，包括内部董事和其他董事。本制度所称内部董事，是指与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司员工或公司管理人员兼任或承担经营管理职能的董事；本制度所称其他董事，是指不在公司担任除董事外的其他职务的董事。

第四条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，总体薪酬水平兼顾内外部公平；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（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

第五条 薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规和公司章程规定的其他事项。董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 公司人力资源管理相关部门、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准

第七条 在公司内部任职或承担经营管理职能的董事（内部董事），根据其在公司担任

的具体职务，按公司相关薪酬与绩效考核制度领取薪酬。内部董事不再领取津贴。

第八条 独立董事在公司领取津贴，其标准为每人每年 8 万人民币。

其他董事，在公司领取津贴，其标准为每人每年 5 万人民币。

第九条 其他董事按照相关规定履行职责（如出席公司董事会、审计委员会及股东会等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

第十条 公司高级管理人员（包括总经理、财务总监、董事会秘书及公司章程规定的其他高级管理人员）的薪酬由基本薪酬和绩效奖励组成。计算公式为：年度薪酬＝基本薪酬＋绩效奖励。

（一）基本薪酬标准：主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定；

（二）绩效奖励：根据公司年度经营绩效、岗位绩效考核等综合确定，考核周期为年度考核。

公司薪酬与考核委员会在当年度结束后根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合高级管理人员当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行绩效评价并审核确认。

第四章 薪酬的发放

第十一条 公司内部董事、职工代表董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司薪酬制度执行。其他董事津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月按月发放。

第十二条 公司高级管理人员的基本薪酬按月平均发放，绩效奖励根据年终考核结果一次性发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十四条 公司董事及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并予以发放。

第十五条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效奖励或津贴：

- （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）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬调整

第十六条 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作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十七条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的

薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十八条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附则

第十九条 本制度没有规定或与有关法律、行政法规、规范性文件及公司章程规定不一致的，以有关法律、行政法规、规范性文件及公司章程的规定为准。

第二十条 本制度由公司董事会拟订，经公司股东会审议通过后生效，自 2026 年 1 月 1 日起施行，修改时亦同。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

钜泉光电科技（上海）股份有限公司
二〇二五年十月