

深圳市艾比森光电股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为适应深圳市艾比森光电股份有限公司（以下简称“公司”）长远发展的需要，建立健全高级管理人员的激励与约束机制，合理确定收入水平，加大监督考核力度，充分调动公司高级管理人员的积极性和创造性，确保公司战略发展目标和年度经营目标的实现，特制定本制度。

第二条 公司高级管理人员薪酬主要由年度薪酬、特别奖励和中长期激励收入等组成。其中，年度薪酬即年薪，是以自然年度确定全年的薪酬总额，为高级管理人员薪酬的主要形式，包含基本年薪、绩效年薪等部分。特别奖励是根据公司业绩情况和 / 或个人绩效考核情况或对公司作出重大贡献情况，经董事会批准，给予高级管理人员除年薪外的特别奖励。中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励计划、员工持股计划等中长期激励，由公司根据实际情况制定激励方案。

第三条 高级管理人员薪酬管理的基本原则：

（一）高级管理人员的薪酬与公司的规模、经营业绩和个人对公司的贡献直接挂钩，充分体现责任、风险和利益相一致的原则；

（二）高级管理人员的薪酬发放要做到先考核，后发放；

（三）高级管理人员的考核要体现透明和公正的原则。

第四条 高级管理人员是指董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他人员。

第二章 薪酬管理机构

第五条 董事会、董事会薪酬与考核委员会在高级管理人员薪酬管理方面分别承担不同职责。

第六条 薪酬与考核委员会负责制定公司董事、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，相关计划、方案及考核的具体事项可授权公司人力资源部门实施，由薪酬与考核委员会核查后再

提交董事会审议。

董事会薪酬与考核委员会的职责与权限详见《董事会薪酬与考核委员会工作条例》。

第七条 董事会的职责为：审批和修改公司高级管理人员薪酬管理制度；审批高级管理人员的薪酬计划；审批高级管理人员薪酬分配方案。

第三章 年薪

第八条 年薪由基本年薪、绩效年薪等部分组成，以货币形式发放。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。

第九条 基本年薪总额分摊为 12 个月，作为当月基本工资，与全公司所有员工同期发放；绩效年薪经过考核后最终确定，实际发放数额以董事会批准的为准。

第十条 在一个考核年度周期内任职不满一年的高级管理人员，根据其所任职务与任职时间分段计算。其中，担任特定高级管理人员职务期间实际获得的基本年薪=基本年薪总额×担任月份÷12；担任高级管理人员期间的绩效年薪实际发放数额，按照薪酬与考核委员会制定的考核方案结合任职期间的实际工作时间，由薪酬与考核委员会考核并核算出应实发的绩效年薪额，经董事会批准后执行。

第十一条 薪酬与考核委员会负责拟定年薪计划，年薪计划应包括具体的基本年薪总额和预计考核指标全部达标的情况下的绩效年薪总额，年薪计划经过董事会审批后执行。

第十二条 高级管理人员的绩效年薪的核定以绩效考核方案为基础，高级管理人员的绩效考核方案包括但不限于考核指标、评价标准、考评结果计算方式等，以能够最终确定高级管理人员的绩效考核结果，从而确定其实际绩效年薪金额。

第四章 特别奖励

第十三条 特别奖励以货币或实物形式发放。

第十四条 薪酬与考核委员会可提出特别奖励方案。特别奖励方案可以是在先提出奖励计划，经董事会审批后，在达到奖励计划规定的条件后，由薪酬与考核委员会提出分配方案并报董事会审批后发放。薪酬与考核委员会也可以根据高级管理人员在特定事项中的贡献，随时单独提出对高级管理人员给予奖励，并将奖励分配方案报董事会审批。每年根据特别奖励计划提出的奖励分配方案或没有

奖励计划而单独提出的奖励分配方案给予任一高级管理人员的奖励不得超过该人员当年年薪计划总额。特别奖励计划可以与年薪计划合并同时提交董事会审批。

第五章 薪酬的提取和管理

第十五条 董事会正式聘任某人为高级管理人员后，薪酬与考核委员会向董事会提交该人的薪酬计划，经董事会审批后执行。对某个高级管理人员的薪酬计划，董事会没有重新审批前，仍沿用上年的计划或现有岗位薪酬计划。高级管理人员的薪酬列入公司预算，财经管理部负责提取。

第十六条 薪酬与考核委员会制定高级管理人员绩效年薪考核方案后，有关高级管理人员的考核指标等以绩效考核责任书的形式反映。总经理及董事会秘书的绩效考核责任书与公司董事长签订，其他高级管理人员的绩效考核责任书与总经理签订。

第十七条 按月发放基本年薪时，公司代扣代缴个人应缴纳的社会保险、住房公积金和个人所得税，其中社会保险、住房公积金的缴费基数和缴费比例按照公司制定的统一制度执行。绩效年薪以年终奖的形式发放，公司代扣代缴个人所得税。特别奖励根据发放时间，与基本年薪合并作为工资发放或与绩效年薪合并作为年终奖发放，由公司代扣代缴个人所得税。

第十八条 对高级管理人员的绩效年薪，薪酬与考核委员会在次年6月30日前完成考核，并提交实际绩效年薪分配方案报董事会审批，董事会审批后具体发放由总经理负责。特别奖励分配方案在董事会审批完成后三个月内发放。

第十九条 为有效激励高级管理人员的工作积极性，基于谨慎的原则，在年度结束后、在年度报告披露和绩效考核结束前，公司董事长可以安排提前初步核算并预发部分绩效年薪，但不得超过董事会审批的全部绩效年薪的一半，在年度报告披露和考核完成后，按照实际应发放金额进行调整。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第二十条 公司的薪酬为税前薪酬，高级管理人员除了本制度规定的薪酬或公司统一的评优奖励、福利补贴外，不得在公司领取其他任何形式的收入（包括以实物形式支付的工资和奖励等），如经发现董事会应责令其全额返还，或从其薪酬中抵扣。但国家法律或法规要求公司必须给予的奖励或报酬，高级管理人员可以取得。

第二十一条 高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，不予发放当年的绩效年薪及特别奖励：

- （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监会予以行政处罚的；
- （三）经营决策失误导致公司遭受重大损失的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十二条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高级管理人员绩效薪酬、特别奖励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

第二十三条 本制度自董事会审议通过之日起生效。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释、修订。

第二十五条 本制度未尽事项，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。如有与国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定相抵触的，以国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准，并及时对本制度进行修订。

深圳市艾比森光电股份有限公司

董事会

2025年11月28日