

聚灿光电科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善聚灿光电科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、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、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，根据《中华人民共和国公司法》以下称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《聚灿光电科技股份有限公司章程》（以下称“《公司章程》”）的有关规定，并结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事和高级管理人员，包括：公司董事(含独立董事)、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬的确定，遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核、奖惩挂钩。

第二章 薪酬决定机制

第四条 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与方案，制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，并对其履行职责情况进行年度考核；负责对公司董事、高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督。

第五条 董事的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会审议，提交董事会审议通过后，报股东会批准后实施。高管的薪酬方案，经董事会薪酬与考核委员会审议，报董事会审议通过后实施。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报酬时，该董事应当回避。

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 董事和高级管理人员薪酬结构

第七条 董事会成员薪酬

（一）独立董事实行固定津贴制，具体标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，并经董事会审议通过后提交股东会审议批准。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事

1、在公司经营管理岗位任职的非独立董事（包括职工代表董事），按照其在中国实际担任的职务与岗位责任确定薪酬标准，不再另行领取董事薪酬或津贴。

2、不在公司专职或者未担任公司董事以外职务的非独立董事，不在公司领取董事薪酬或津贴。

第八条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬和中长期激励收入等组成。其中，基本薪酬主要依据工作岗位、权责相结合、承担风险、市场薪酬水平等因素确定；绩效薪酬根据公司当年经营指标实现情况及个人履行岗位职责、工作任务完成情况考核确定，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50%。

第九条 公司董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十条 公司可实施股权激励等长效激励方式对非独立董事及高级管理人员进行激励，并配套实施相应的绩效考核。薪酬与考核委员会负责拟定股权激励等

长效激励计划草案并提交董事会、股东会审议。股权激励等相关事项的具体方案根据相关法律、法规等确定。

第十一条 公司董事、高级管理人员按《公司法》《公司章程》等规定履职（如出席公司董事会、股东会等）发生的合理费用由公司承担。

第十二条 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。公司可根据经营发展战略、经营效益情况、市场薪酬水平变动情况、考核评价情况等，不定期地调整公司董事、高级管理人员的薪酬标准。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平：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）岗位调整或职务变化。

第十四条 经公司董事会薪酬与考核委员会提议并报经董事会批准，可以临时性地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。

第四章 绩效考核

第十五条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司董事、高级管理人员根据其在公司担任的工作岗位，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度考核后领取薪酬。

第十六条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十七条 在每年度结束时，由薪酬与考核委员会根据公司综合财务、绩效指标、人力资源等相关职能部门出具的年度数据，对非独立董事、高级管理人员进行绩效考核评定。

第五章 薪酬发放与止付追索

第十八条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬管理制度执行。

第十九条 公司发放董事、高级管理人员薪酬均为税前金额。公司按照国家和公司的相关规定，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。

第二十条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬或津贴并予以发放。

第二十一条 公司董事、高级管理人员在任职期间，出现下列情形之一的，公司可给予降薪或不予发放奖金：

- （一）被深圳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）被有关部门依法依规处理，情形严重的；
- （四）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；
- （五）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；
- （六）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。

第二十三条 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。

董事、高级管理人员（含离任人员）在收到公司薪酬追索扣回书面通知后一个月内拒不退还追索扣回金额的，公司保留采用法律手段追究其权利。

第二十四条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事和高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第六章 附则

第二十五条 在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十六条 公司可实施股权激励计划，对公司董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。公司实施的激励计划应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第二十七条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度与国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定不一致的，以国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定为准，并及时修订本制度。

第二十八条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起实施。

聚灿光电科技股份有限公司

二〇二六年四月