

# 武汉逸飞激光股份有限公司

## 薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范武汉逸飞激光股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理，建立科学、有效的激励与约束机制，充分调动全体员工的工作积极性和创造性，吸引、保留和激励核心人才，提升公司治理水平和核心竞争力，促进公司持续、健康、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于与公司（含控股子公司）建立正式劳动关系或聘任关系的全体员工，包括董事、各级管理人员及普通员工。

**第三条** 薪酬管理遵循以下基本原则：

（一）合法合规原则：严格遵守国家法律法规及上市公司监管要求，确保薪酬管理合规有序。

（二）战略导向原则：薪酬体系与公司发展战略相匹配，支撑公司经营目标实现。

（三）公平竞争原则：薪酬分配兼顾岗位价值、绩效表现及员工贡献，保障内部公平性，并具备外部市场竞争力。

（四）激励约束并重原则：强化薪酬与绩效的联动，体现“有奖有罚，奖罚对等”，实现激励先进、约束落后的效果。

（五）可持续发展原则：薪酬总额与公司经营效益挂钩，确保薪酬支出的合理性与可持续性。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司股东会负责审议批准董事的薪酬方案。公司董事会负责审议批准高级管理人员的薪酬方案。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会是拟定、审查董事和高级管理人员薪酬方案，并组织其绩效考核的专门机构。其具体职责依照《上市公司治理准则》及公司《薪酬与考核委员会工作细则》执行。

**第六条** 公司人力资源部是薪酬管理的执行机构,负责拟定并执行薪酬管理制度与相关实施细则,编制薪酬预算,组织绩效考核,核算并发放薪酬。公司财务部负责配合薪酬核算与发放工作。

**第七条** 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报酬时,该董事应当回避。

### 第三章 薪酬结构

**第八条** 公司员工的薪酬主要由基本薪酬、绩效薪酬、津贴补贴及中长期激励等部分构成。公司依据岗位特点和价值贡献,实施差异化的薪酬激励组合。

#### **第九条** 董事、高级管理人员薪酬

(一) 独立董事在公司领取固定津贴,具体金额以公司股东会审议通过为准,除此之外不再另行发放薪酬。独立董事行使职权所需的合理费用由公司承担。

(二) 不在公司担任具体职务的非独立董事,不领取薪酬或董事津贴。

(三) 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员,按照其在公司担任的具体管理职务或岗位,结合公司薪酬绩效考核体系等领取薪酬。其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。

#### **第十条** 基本薪酬

基本薪酬是保障员工基本生活的固定收入,根据员工所在岗位的价值、责任大小、任职资格、能力水平及市场薪资水平等因素综合确定。

#### **第十一条** 绩效薪酬

绩效薪酬是与公司经营效益、部门绩效及个人工作业绩挂钩的浮动收入。

(一) 绩效薪酬占比:对于董事和高级管理人员,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。普通员工的绩效薪酬占比由公司根据岗位性质、业务特点及市场惯例在实施细则中确定。

(二) 绩效评价依据:绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。董事及高级管理人员的绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

#### **第十二条** 中长期激励

公司可依据相关法律法规,实施股权激励、员工持股计划等中长期激励措施,对公司发展过程中做出重要贡献的员工给予长期回报。具体方案由薪酬与考核委

员会拟定，并按相关程序审批后实施。

### **第十三条 津贴补贴**

依据员工所在岗位的职级、工作内容、工作环境的不同，公司设置不同的津贴和补贴，如交通补贴、餐补、通讯补贴等。具体类别和标准在公司薪酬实施细则中明确。

## **第四章 薪酬总额与预算管理**

### **第一条 工资总额决定机制**

公司工资总额是指由公司在—个会计年度内直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。工资总额主要依据以下因素综合确定：

（一）公司年度经营效益，以经审计的营业收入、净利润等财务数据为核心指标；

（二）行业薪酬水平及区域劳动力市场价格；

（三）公司人员编制及人力资源规划；

（四）上—年度薪酬执行情况及调整需求。

### **第二条 薪酬预算与审批**

（一）每年度期初，公司人力资源部根据公司年度经营计划和财务预算，编制年度薪酬总额预算方案，履行公司内部审批流程后执行。

（二）年度结束后，人力资源部负责编制上—年度薪酬总额清算方案，向公司管理层报告，并作为下一—年度预算的重要参考。

## **第五章 薪酬发放与绩效考核**

### **第三条 薪酬发放**

（一）基本薪酬：按月度固定发放。

（二）绩效薪酬：根据绩效考核周期（月度、季度或年度）发放。其中，董事及高级管理人员—定比例的绩效薪酬应在年度报告披露和绩效评价后支付。

（三）独立董事津贴：按月度固定发放。

（四）公司员工的薪酬、津贴均为税前金额，扣除应由公司代扣代缴的个

人所得税以及各类社会保险费用等其他款项后，剩余部分发放给个人。

(五) 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。

#### **第四条 绩效考核体系**

(一) 考核对象与周期：公司建立覆盖全员的绩效考核体系。董事及高级管理人员以年度考核为主；普通员工实行月度、季度与年度相结合的考核方式。

(二) 考核指标：

1、董事及高级管理人员：考核指标包括公司财务指标（如净利润、营业收入等）、运营指标、个人履职情况（如合规性、职责完成率）等。

2、普通员工：考核指标根据部门目标、岗位职责分解制定，包括但不限于工作业绩、工作能力、工作态度等。

(三) 考核结果应用：考核结果作为绩效薪酬发放、职务调整、岗位晋升、评优评先及中长期激励授予或行权的核心依据。

## **第六章 薪酬调整**

**第五条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况、市场环境的变化而作相应的调整。调整依据包括：

- (一) 外部薪酬水平发生较大变化；
- (二) 公司经营状况有重大改善或面临严重困难；
- (三) 员工岗位发生变化或岗位工作内容发生重大变化；
- (四) 员工绩效表现优秀或薪酬水平已不能体现岗位价值。

**第六条** 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、高级管理人员的薪酬的补充。

## **第七章 止付与追索**

#### **第七条 薪酬止付**

员工在任职期间出现下列情形之一的，公司可减少、停止支付其未支付的绩效薪酬或津贴：

- (一) 严重违反公司规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；

- (二) 因个人原因给公司造成重大经济损失或严重损害公司声誉的；
- (三) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所公开谴责的；
- (四) 擅自离职，未按规定办理工作交接的。

#### **第八条 薪酬追索**

(一) 财务重述追索：公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对相关董事、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。

(二) 违规责任追索：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、停止支付其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。

(三) 普通员工追索：员工因个人原因造成公司经济损失的，公司有权依法从其未发放薪酬中追索相应赔偿。

### **第八章 薪酬信息与保密管理**

**第九条** 公司对员工薪资实行严格的保密制度，员工薪资及薪资等级是公司的商业机密。未经允许，任何员工不得对内、对外泄露公司薪酬水平或个人薪酬信息。违反保密规定的，公司将视情节轻重予以处理。

### **第九章 附则**

**第十条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定不一致的，以有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

**第十一条** 本制度经公司董事会审议通过后，提交股东会审议通过之日起生效，修改亦同。

**第十二条** 本制度由公司董事会负责解释。

武汉逸飞激光股份有限公司

2026年4月18日