

# 深圳联建光电股份有限公司

## 高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度

### 第一章 总则

第一条 深圳联建光电股份有限公司（以下简称“公司”）为强化高级管理人员经营责任，保持核心管理团队的稳定性，吸引优秀的管理人才，有效地调动公司高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，将经营者利益与企业长期利益结合起来，促进企业健康、稳定、持续发展，特制定本制度。

第二条 本制度所称高级管理人员（以下简称“高管人员”）包括以下人员：

- （一）公司总经理；
- （二）公司副总经理；
- （三）公司财务负责人；
- （四）董事会秘书；
- （五）总经理提名董事会通过的其他高管人员。

第三条 公司高管人员的薪酬与考核以企业经济效益及工作目标为出发点，根据公司年度经营计划和高管人员分管工作的职责，进行综合考核，根据考核结果确定高管人员的年度薪酬水平。

第四条 公司高管人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）薪酬标准以公开、公正、透明为原则；
- （五）薪酬收入坚持“有奖有罚，奖罚对等”的原则。

### 第二章 管理机构及职责

第五条 公司董事会提名、薪酬与考核委员会是对高管人员进行考核并初步确定薪酬的管理机构。

第六条 董事会提名、薪酬与考核委员会负责起草或提议修改公司高管人员薪酬管理制度，报董事会审批；组织成立考核小组，确认考核小组的考核结果

并对公司薪酬制度执行情况进行监督。

董事会对提名、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提名、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。

第七条 总经理在绩效考核体系中负责拟定公司高管人员年度绩效考核方案；拟定副总经理、财务负责人、董事会秘书等人员的年度工作考核目标，提交提名、薪酬与考核委员会。

### 第三章 薪酬的构成及发放

第八条 高管人员的薪酬按以下标准确定：

（一）高管人员实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩；

（二）高管人员的薪酬由基本工资、岗位工资、绩效工资、年终奖金和中长期激励收入组成，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百分之五十；一定比例的部分根据年度绩效评价在年度报告披露后支付；

（三）基本年薪主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

（四）绩效工资根据年薪标准、公司绩效完成情况、岗位绩效考核等综合考核结果确定，一定比例的部分根据年度绩效评价在年度报告披露后支付；

第九条 经公司提名、薪酬与考核委员会及公司董事会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司高管人员的薪酬的补充。

第十条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、其它国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

### 第四章 考核及实施程序

第十一条 公司董事会提名、薪酬与考核委员会负责组建考核小组对公司高管进行绩效考核。

第十二条 考核小组至少由三人组成，负责人为提名、薪酬与考核委员会召集人，公司总经理应为考核小组成员之一。提名、薪酬与考核委员会召集人负责任命考核小组其他成员。

第十三条 考核小组负责实施年度绩效考核方案，并对考核结果出具意见报送提名、薪酬与考核委员会。

第十四条 公司董事会提名、薪酬与考核委员会根据公司高管人员的述职，财务、人力资源等相关职能部门出具的年度数据，对公司高管人员进行绩效考核评定。

## 第五章 约束机制

第十五条 高管人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则不予以发放年度绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度，收到公司内部严重警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益的；
- （三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、监事、高级管理人员的；
- （四）高管人员由于个人原因擅自离职的。

第十六条 高管人员因故请事假、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。

第十七条 建立高层管理人员责任追究制度。对因工作不力、决策失误造成企业资产重大损失或完不成经营管理目标任务的，公司应视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。

第十八条 建立高层管理人员离任审计制度。在离任审计中，如发现在任期内的经营业绩不实，薪酬与考核委员会可对相关人员的年薪进行调整，要求高管人员限期退回超出应得部分的收入，并追究法律责任。

第十九条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，提名、薪酬与考核委员会提议变更激励约束条件甚至终止该制度，并报董事会批准，可能的变化包括：

- （一）市场环境发生不可预测的重大变化，严重影响公司经营；
- （二）因不可抗力对公司经营活动产生重大影响；
- （三）国家政策重大变化影响年薪方案实施的基础；
- （四）其它薪酬与考核委员会认为的重大变化。

第二十条 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。

第二十一条 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

第二十二条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规章和其他规范性文件、深圳证券交易所规则以及《公司章程》等相关规定执行。本制度与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责修订和解释。

第二十四条 本制度自董事会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

深圳联建光电股份有限公司

2026年4月