

# 苏州天禄光科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善苏州天禄光科技股份有限公司（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和约束机制，保证公司董事、高级管理人员有效地履行其相应职责和义务，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《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》等法律、法规、规范性文件及《苏州天禄光科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度所称董事，指公司董事会成员，包括独立董事、非独立董事（含职工代表董事）；高级管理人员指由公司董事会聘任的、符合《公司章程》规定范围的人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等。

**第三条** 本制度适用于第二条所界定的公司董事、高级管理人员的薪酬确定、发放、考核及管理等相关事项。独立董事的薪酬管理除遵循本制度外，还应符合《上市公司独立董事管理办法》等相关法律法规对独立董事的特别规定。

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理工作应遵循以下基本原则：

（一）合规性原则：严格遵守国家相关法律法规、中国证监会及深圳证券交易所的相关规定，符合《公司章程》的要求，确保薪酬管理过程及结果合法合规。

（二）业绩导向原则：薪酬水平与公司年度经营业绩、个人工作绩效紧密挂钩，以企业经营经济指标与综合管理为基础，根据公司年度经营计划、高级管理人员分管工作职责及工作目标进行综合考核，并依据考核结果确定薪酬分

配，充分体现“多劳多得、优绩优酬”。

（三）市场匹配原则：薪酬水平参考同行业、同规模、同地区上市公司同类岗位的市场薪酬行情，结合公司实际经营状况及支付能力合理确定，确保薪酬激励体系具有市场竞争力，以吸引和留住优秀管理人才。

（四）可持续发展原则：薪酬制定兼顾公司短期经营目标与长期战略发展需求，平衡股东利益、公司利益与董事、高级管理人员个人利益，避免因短期激励过度而损害公司长期可持续发展。

（五）公平性原则：薪酬分配标准明确、公开，同一层级岗位薪酬确定依据一致，确保董事、高级管理人员在薪酬分配上享有公平的权利，薪酬管理过程透明规范。

（六）统筹兼顾原则：合理确定董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向公司关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平，实现内部薪酬分配的公平性与激励性。

## 第二章 薪酬管理机构及职责

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会是公司董事、高级管理人员薪酬管理的专门机构，主要履行以下职责：

（一）负责研究制定本制度及相关薪酬政策，并根据公司发展情况及市场变化提出修订建议；

（二）负责制定董事、高级管理人员的薪酬方案，薪酬标准及考核指标体系；

（三）根据董事会授权，确定各考核指标的选取、权重设置及考核方法；负责组织对董事、高级管理人员进行年度绩效考核；

（四）根据考核结果制定薪酬发放方案，核定其年度薪酬总额及具体发放金额，提交董事会审议；

(五) 负责对本制度的执行情况进行监督检查，及时发现并解决薪酬管理过程中存在的问题；

(六) 法律法规、《公司章程》及董事会授予的其他与薪酬管理相关的职责。

**第六条** 薪酬与考核委员会制订的董事薪酬方案须经董事会审议后报股东会批准；高级管理人员的薪酬方案除法律法规规定须经股东会批准的之外，由公司董事会批准，并向股东会说明。

**第七条** 公司人力资源部门是董事、高级管理人员薪酬管理的执行机构，负责配合薪酬与考核委员会开展工作，具体包括：

(一) 收集整理同行业薪酬市场数据、公司经营业绩数据及董事、高级管理人员工作绩效相关信息，为薪酬与考核委员会制定薪酬政策及核定薪酬提供数据支持；

(二) 协助薪酬与考核委员会组织开展绩效考核工作，落实考核流程，收集考核结果；

(三) 根据董事会及薪酬与考核委员会的决议，办理董事、高级管理人员薪酬的计算、申报及发放等具体手续；

(四) 负责薪酬相关资料的归档管理，配合中国证监会及深圳证券交易所的信息披露及监管检查工作。

**第八条** 公司财务部门负责根据董事会决议及薪酬发放通知，统筹安排董事、高级管理人员薪酬的资金预算，确保薪酬按时足额发放，并依法履行个人所得税代扣代缴义务。

### 第三章 薪酬方案

#### 第九条 董事薪酬方案

(一) 在公司任职的非独立董事根据其实际工作岗位及工作内容领取薪酬，不单独发放董事津贴。未在公司担任任何具体职务的非独立董事，不在公司领

取董事薪酬或津贴，因履行职务发生的合理费用由公司承担。

(二) 公司独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬，津贴标准以股东会审议通过为准。

**第十条** 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入三部分构成。其中，董事和高级管理人员绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%，具体比例可根据岗位职责、风险程度及考核难度等因素，由薪酬与考核委员会在核定薪酬时确定。

**第十一条** 董事和高级管理人员基本薪酬是薪酬构成中的固定部分，主要根据以下因素综合确定：

(一) 董事和高级管理人员的任职岗位、岗位职责复杂度、承担的责任及工作难度；

(二) 董事和高级管理人员的任职年限、专业能力、行业经验及过往工作业绩；

(三) 公司上一会计年度的经营业绩及盈利情况；

(四) 同地区、同行业、同规模上市公司同类岗位的市场基本薪酬水平。

基本薪酬标准确定后，原则上在一个会计年度内保持稳定，如遇公司重大战略调整、行业薪酬水平大幅变动或岗位调整等特殊情况，可由薪酬与考核委员会提出调整建议，报董事会审议批准后执行。

**第十二条** 绩效薪酬是董事和高级管理人员薪酬构成中的浮动部分，绩效薪酬与公司经营目标和个人绩效相挂钩。根据公司年度经营计划工作目标，按照月度、季度及年度进行综合考核，并按对应考核周期结果确定董事和高级管理人员的绩效薪酬。

绩效薪酬的具体考核指标选取、权重设置及考核标准，由薪酬与考核委员会根据公司年度经营计划及各岗位的核心职责另行制定并报董事会审议，考核指标应具有可量化、可操作性及科学性。

**第十三条** 中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对董

事和高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。公司的激励机制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，由公司根据实际需要制定激励方案。

**第十四条** 独立董事薪酬参照相关法律法规及监管要求，结合其承担的职责、投入的工作时间及市场行情确定，以固定津贴形式发放，具体标准由薪酬与考核委员会提出，报董事会审议通过后提交股东会审议。

**第十五条** 公司可以根据经营发展需要就重大事项设置专项奖励，涉及董事、高级管理人员的专项奖励方案经董事会薪酬与考核委员会审查及必要合规程序批准后执行。

**第十六条** 董事和高管基本薪酬按实际工作月份按月足额发放，发放时间与公司员工薪酬发放时间一致。董事和高级管理人员因岗位调整、任职、离职等原因导致工作月份不足一个完整会计年度的，基本薪酬按实际任职月份折算。

**第十七条** 绩效薪酬和中长期激励收入根据年度绩效考核结果核定，在每个会计年度结束后，经薪酬与考核委员会组织或授权管理层组织完成对上一年度的绩效考核工作，并根据考核结果计算确定各高级管理人员的绩效薪酬金额和中长期激励收入，在规定时间内一次性或分批次发放。具体发放时间及方式由薪酬与考核委员会根据公司财务安排提出建议，报董事会确定。但应确定一定比例的绩效薪酬需安排在年度报告正式披露且基于经审计财务数据的绩效评价最终完成后支付。

**第十八条** 新任职董事、高级管理人员，首年绩效工资按实际任职月份折算；年度任期内离职的，不发放该年度的绩效工资。其已获授予但尚未行权或解锁的中长期激励，将根据相关激励计划的规定及离任原因进行处理。

**第十九条** 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。公司如果发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

## **第二十条 董事薪酬发放**

(一) 公司非独立董事按照本制度第九条第一款规定领取薪酬或报销费用。

(二) 公司独立董事固定津贴按标准每季度发放。

## **第四章 绩效考核管理**

**第二十一条** 根据公司考核周期进行对应绩效考核管理，年度绩效考核管理与会计年度一致，即每年1月1日至12月31日。

**第二十二条** 绩效考核工作由薪酬与考核委员会组织实施，遵循以下流程：

(一) 考核期初，薪酬与考核委员会根据公司年度经营目标，分解制定各董事、高级管理人员的工作目标及考核指标，明确考核标准及权重，与被考核人确认；

(二) 根据考核周期，被考核人对照考核指标，对工作完成情况进行自我评估；

(三) 薪酬与考核委员会对被考核人的考核周期内工作目标完成情况进行审核、评估，形成初步考核意见，年度考核结合公司经审计的年度财务报告、经营分析报告及相关部门提供的绩效数据；

(四) 薪酬与考核委员会将初步考核意见与被考核人进行沟通反馈，听取其陈述和申辩后，最终确定考核结果；

(五) 薪酬与考核委员会将考核结果及根据考核结果核定的薪酬方案一并提交董事会审议。

经薪酬与考核委员会授权管理层组织绩效考核工作的，参照上述流程执行。

**第二十三条** 考核结果与绩效薪酬的对应关系，由薪酬与考核委员会在年度考核指标体系中明确。考核结果作为绩效薪酬核定的核心依据，同时作为董事、高级管理人员岗位调整、续聘或解聘的重要参考。

**第二十四条** 在董事会或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。

## 第五章 薪酬止付、追索与扣回机制

**第二十五条** 当董事、高级管理人员因涉嫌重大违法违规或严重失职被立案调查或内部调查期间，薪酬与考核委员会有权提议并经有权机构审批通过后，暂停支付其未发放的绩效薪酬及中长期激励收益。

**第二十六条** 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。

**第二十七条** 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形之一的，公司应当根据情节轻重减少、停止发放或者追回已发放的绩效薪酬和中长期激励收入：

（一）严重损害公司利益或者造成公司重大经济损失的；

（二）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；

（三）违反法律法规或者失职、渎职，导致公司出现重大决策失误、重大安全责任事故、重大财务舞弊、重大经营风险事件等，给公司造成严重影响或者造成公司资产流失的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第二十八条** 发生前条规定情形的，董事会薪酬与考核委员会根据公司遭受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董事、高级管理人员采取弥补应对措施的主观性及有效性等综合因素，评估确定是否需要针对相关责任人员的薪酬发起追索扣回程序以及具体追索扣回的金额及比例，并经相应程序审批通过后执行。

## 第六章 薪酬信息披露与监督

**第二十九条** 公司应严格按照《公司法》《证券法》《上市规则》等相关规定，在年度报告中详细披露董事、高级管理人员的薪酬情况，包括但不限于薪酬总额、基本薪酬、绩效薪酬金额及发放情况、考核依据及结果等信息，确保信息披露真实、准确、完整、及时。

**第三十条** 薪酬与考核委员会应在每个会计年度结束后，向董事会提交董事、高级管理人员薪酬考核专项报告，专项报告应包括年度薪酬政策执行情况、绩效考核结果、薪酬核定依据及发放情况等内容。

**第三十一条** 公司董事、高级管理人员有权了解薪酬核定的依据及考核结果，对薪酬分配有异议的，可向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会应在收到申诉后 10 个工作日内进行复核，并将复核结果反馈给申诉人。

## 第七章 附 则

**第三十二条** 本制度所称“以上”、“以下”、“以内”，含本数；“过”、“以外”、“低于”、“多于”，不含本数。

**第三十三条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行；本制度与国家法律、法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定不一致的，以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第三十四条** 本制度由公司董事会负责解释和修改。

**第三十五条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，自 2026 年 1 月 1 日起追溯执行。

苏州天禄光科技股份有限公司

二〇二六年四月