

# 苏州光格科技股份有限公司

## 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，调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营效益和管理水平，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律、法规的规定及《苏州光格科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司章程规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员的薪酬结合公司经营情况、考核体系等实际情况并参照行业薪酬水平，保障股东利益、实现公司与管理层共同发展。

第四条 公司董事和高级管理人员薪酬分配遵循合法性、公平性、外部竞争性和激励性原则。

### 第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、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，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一） 董事、高级管理人员的薪酬；
- （二） 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三） 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四） 法律、行政法规、中国证监会规定和公司章程规定的其他事项。

董事会对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。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会每年度制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，并予以披露。

第七条 公司人力资源部门、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬构成与考核

第八条 董事和高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：独立董事领取独立董事津贴，津贴标准由股东会审议。

（二）非独立董事（包括职工代表董事）：在公司担任内部其他职务的非独立董事（即内部董事）根据其岗位及公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，不另行领取董事薪酬。未在公司担任其他职务的非独立董事（外部董事），不在公司领取报酬或董事津贴。

（三）董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他合理费用由公司承担。

（四）高级管理人员：根据其在公司担任的具体职务及公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。

第九条 公司内部董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入和福利收入等构成，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50%，具体依据公司薪酬管理方式及对应的绩效考核办法执行。

（一）基本薪酬：根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平确定。

（二）绩效薪酬：与公司经营业绩及个人业绩相挂钩。

（三）中长期激励收入：包括但不限于股票期权、限制性股票、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的中长期专项奖金等，具体方案由公司根据国家的相关法律、法规以及公司实际情况等另行确定。

（四）福利收入：包括法定福利和补充福利，法定福利是指国家法规规定的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金等；补充福利是指由公司提供的除法定福利之外的福利。

第十条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第十一条 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。

第十二条 公司将结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，坚持统筹协调，薪酬增长与普通职工工资增长相协调，促进形成科学合理的工资收入分配关系，推动薪酬分配向关键岗位、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。

## 第四章 薪酬发放与止付追索

第十三条 公司内部董事和高级管理人员的基本薪酬按月发放。绩效薪酬根据个人岗位职责履行情况、工作目标考核结果、公司年度经营指标完成情况确定。公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

独立董事津贴每半年度发放一次。

中长期激励根据公司的发展情况和需要以及相关激励制度执行。

第十四条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，由公司按照国家和公司规定扣除下列事项后发放：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险及公积金等费用的个人承担部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等。

第十五条 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，薪酬或津贴按其实际任期计算并予以发放。

第十六条 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。

第十七条 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。

## 第五章 薪酬调整

第十八条 董事和高级管理人员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的进一步发展需要。

第十九条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，不定期地调整薪酬标准。

## 第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，或与法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》等规定不一致的，以法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十二条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。本制度追溯适用至2026年1月1日生效。

苏州光格科技股份有限公司

2026年4月