

证券代码：920008

证券简称：成电光信

公告编号：2026-020

## 成都成电光信科技股份有限公司董事、高级管理人员薪酬 管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

公司于2026年4月24日召开第四届董事会第二十四次会议，审议通过了《关于修订董事、高级管理人员薪酬管理制度的议案》。

本议案尚需提交股东会审议。

### 二、 分章节列示制度主要内容：

## 成都成电光信科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为了进一步完善成都成电光信科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高管薪酬管理，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等相关法律、行政法规、规章、规范性文件和《成都成电光信科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，特制定本制度。

**第二条** 本制度关于董事、高级管理人员薪酬管理相关规定适用于以下人员：

（一）董事会成员：董事会中非独立董事，不包括不在公司担任除董事外的其他职务的外部董事（如有）；公司独立董事、外部董事根据公司股东会审议通过的津贴标准及公司相关制度规定领取董事津贴；

(二) 高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人、公司董事会及《公司章程》认定的其他人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

(一) 战略导向原则：薪酬与公司战略目标相结合，促进公司长期稳定发展；

(二) 绩效挂钩原则：责权利相结合，薪酬水平与个人绩效、公司业绩相关联，充分体现按劳分配、多劳多得；

(三) 公平公正原则：在薪酬确定和发放过程中，确保公平、公正，兼顾内部公平性与外部竞争性；

(四) 激励约束并重原则：合理设置薪酬结构，既提供具有吸引力的激励，又明确约束条件，防止短期行为。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员考核标准并组织考核；公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员薪酬方案，薪酬方案应当明确依据和具体构成。

**第五条** 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案。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。

**第六条** 公司综合管理部、财务部配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施，董事会薪酬与考核委员会对薪酬与绩效考核的执行情况进行监督。

## 第三章 薪酬决定、调整机制及薪酬结构

**第七条** 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额根据公司年度经营目标、未来发展规划、行业薪酬水平、个人履职情况、公司支付能力等因素综合确定，与经济效益同向联动。

**第八条** 公司应当结合行业水平、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，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线

和紧缺急需的高层次、高技能人才倾向，促进职工薪酬水平提高。

**第九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬结构及标准：

根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。公司非独立董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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 50%。公司董事长薪酬结构和标准参照高级管理人员薪酬结构和标准执行。

前款规定的薪酬组成部分如下：

1. 基本薪酬：根据其管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平确定，为年度的基本报酬；

2. 绩效薪酬：根据公司年度经营业绩情况、个人岗位绩效考核情况等综合考核结果确定；

3. 中长期激励：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对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由公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，具体激励方案由公司另行制定。

4. 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。

**第十条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，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。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。公司非独立董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公

司薪酬调整的参考依据：

- （三）公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；
- （四）公司组织结构调整；
- （五）岗位发生变动的个别调整。

#### 第四章 薪酬发放及止付追索机制

**第十二条** 公司非独立董事、高级管理人员薪酬的发放时间和发放方式按照公司工资制度执行。公司应当依据经审计的财务数据开展年度绩效评价，且应当确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

**第十三条** 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，相应递延支付机制应当包括适用的具体情形、适用人员、递延比例及实施安排。

**第十四条** 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并予以发放。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减、暂缓或不予发放其相应薪酬，或追回其已获得的全部或部分薪酬：

- （一）严重失职或者滥用职权的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**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，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 附则

**第十八条** 本制度如与国家法律、行政法规或规范性文件以及《公司章程》相抵触的，执行国家法律、行政法规或规范性文件以及《公司章程》的规定。

**第十九条** 本制度未尽事宜按照国家有关法律、行政法规或规范性文件以及《公司章程》的规定执行。

**第二十条** 本制度由股东会授权董事会负责解释。

**第二十一条** 本制度的制定和修改由公司董事会负责，经公司股东会审议通过后生效并实施。

成都成电光信科技股份有限公司

董事会

2026年4月27日