

苏州清越光电科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

二零二六年四月

目 录

第一章	总则	1
第二章	薪酬管理机构	1
第三章	薪酬构成和标准	2
第四章	薪酬发放	2
第五章	薪酬调整	3
第六章	附则	3

第一章 总则

第一条 为进一步完善苏州清越光电科技股份有限公司（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约束机制，提高公司经营管理水平。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、规范性文件和《苏州清越光电科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）及《董事会薪酬与考核专门委员会实施细则》等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员：包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事。
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、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基本原则：

- （一）公平原则：收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）按岗位确定薪酬原则：岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；
- （三）短期与长期激励相结合的原则；
- （四）公开、公正、透明的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，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。

第五条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬。

第六条 公司人事部门、财务部门等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成和标准

第七条 公司独立董事实行固定津贴制度，具体金额由董事会薪酬与考核委员会结合公司所处行业及地区独立董事津贴的实际情况等确定或调整，并经股东会审议通过。除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。

公司非独立董事根据其与公司或子公司签订的劳动合同，按照相关薪酬管理制度及年度绩效考核结果确定薪酬，不额外领取董事岗位津贴；未与公司或子公司签订劳动合同的非独立董事，不领取薪酬。

第八条 公司董事和高级管理人员的工资总额根据其在公司担任的具体职务、岗位，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度确定，并应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、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百分之五十。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。公司确定一定比例的绩效薪酬，在年度报告披露和绩效评价完成后支付，绩效评价应以经审计的公司财务数据为依据。

第九条 公司可根据同行业市场薪酬水平，公司经营效益状况，公司组织结构调整、职位、职责变化等情况，不定期地调整董事及高级管理人员的薪酬标准，并按照本制度的规定审议通过后实施。

第四章 薪酬发放

第十条 独立董事津贴按月发放。

非独立董事及高级管理人员基本薪酬，依据公司相关制度按月发放。非独立董事及高级管理人员绩效薪酬，根据其与公司签订的具体考核文件，按各考核周期进行考核发放。

第十一条 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因发生变动的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十二条 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。

第十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，董事会应当及时对董事、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。

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，公司董事会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。

第十四条 公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、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。

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。

公司聘请的会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第五章 薪酬调整

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司经营发展战略，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整，以提高董事、高级管理人员履职的积极性和创造性。同时，公司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。

第十六条 公司董事、高级管理人员具体薪酬调整依据如下：

(一) 公司经营状况与盈利状况；

(二) 个人岗位调整或职务变化；

(三) 公司组织结构的调整；

(四) 同行业薪酬水平变化；

(五) 通胀水平。

当上述因素发生重大变化时，董事会薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，董事会有权对薪酬方案做出相应调整。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，按照国家法律、法规和《公司章程》等其他相关规定执行；如遇国家相关法律、法规及《公司章程》等规定调整或修订，从其规定执行。

第十八条 本制度自公司股东会决议通过之日起生效实施，修改时亦同，并追溯适用至2026年1月1日起生效。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

苏州清越光电科技股份有限公司

2026年4月