

深圳光峰科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为规范深圳光峰科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件，以及《公司章程》的有关规定，制定本制度。

第二条 本制度的适用对象包括公司全体董事以及《公司章程》规定的高级管理人员。

第二章 薪酬管理机构

第三条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查董事与高级管理人员的薪酬政策与方案。

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会对董事会负责，其所提出的公司董事的薪酬方案，须报经董事会同意并提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬方案须报董事会批准后实施。在董事会或者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。

第三章 薪酬的标准、发放与止付追索

第五条 董事、高级管理人员薪酬遵循以下原则：

1、独立董事和外部董事（未在公司任职的非独立董事），采取固定董事津贴方式，根据股东会审议通过的薪酬方案领取。独立董事和外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

2、在公司内部任职的非独立董事以及高级管理人员，根据其在公司担任的具体管理职务及公司实际经营发展情况，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度确定薪酬。主要由基本薪酬、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%。

1) 基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等因素确定，按固定薪资逐月发放。

2) 绩效薪酬以公司年度经营目标为考核基础，根据公司每年实现效益情况以及个人履行岗位职责、工作业绩完成情况、绩效评价核定。一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

3) 中长期激励收入包括股权激励等，具体依公司相关激励方案执行。

第六条 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以绩效评价为重要依据。公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。具体方案由薪酬与考核委员会制定并履行相应审议程序。

第七条 在公司任职的董事、高级管理人员，其发放时间、方式根据公司执行的内部薪酬制度确定及执行。

第八条 董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定扣除代扣代缴事项，剩余部分发放给个人。

第九条 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。

第十条 相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第十一条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第十二条 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。

第四章 薪酬调整

第十三条 董事、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进一步发展的需要。

第十四条 董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪资增幅水平；

- (二) 所在地区薪酬水平;
- (三) 通胀水平;
- (四) 公司实际经营情况;
- (五) 公司发展战略;
- (六) 公司组织结构调整、职位、职责变化等。

第十五条 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准，可以临时性为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第五章 附则

第十六条 董事、高级管理人员因故请事假、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 本制度所称“以上”、“以内”、“以下”、“以前”，都含本数；“过半数”、“过”、“以外”、“超过”、“低于”、“多于”、“少于”，都不含本数。

第十八条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规的规定执行，本规则如与日后颁布的法律、行政法规、部门规章及规范性文件的强制性规定相抵触时，按有关法律、行政法规、部门规章及规范性文件的规定执行。

第十九条 本制度经公司股东会审议通过后生效实施，修改时亦同。