

# 陕西莱特光电材料股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善陕西莱特光电材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，保证公司董事、高级管理人员依法履行职权，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，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》《陕西莱特光电材料股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事及总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等《公司章程》规定高级管理人员。

**第三条** 公司董事和高级管理人员薪酬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。薪酬管理应当遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）薪酬水平与公司中长远发展目标相符的原则；
- （三）激励与约束并重的原则；
- （四）总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。公司董事的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。公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**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。

**第六条** 公司人力资源部、财务管理部等相关部门配合公司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 薪酬的标准及构成**

**第七条** 公司结合行业水平、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、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

**第八条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案的标准及构成如下：

**（一）独立董事：**

独立董事实行固定津贴制，具体标准由董事会薪酬与考核委员会参照同行业标准并结合公司实际情况拟定，并经董事会审议通过后提交股东会审议批准。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

**（二）非独立董事：**

在公司及子公司担任经营管理职务的非独立董事，按其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不再另行领取董事津贴。不在公司及子公司担任任何经营管理职务、不承担经营管理职能的非独立董事，不领取薪酬，也不再另行领取董事津贴（股东会另有决议的除外）。

**（三）高级管理人员：**

公司根据高级管理人员的身份、工作性质及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的年度薪酬标准。高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励等组成。

1、基本薪酬：按高级管理人员在公司担任的经营管理职务，根据岗位价值、承担责任等确定，按月发放；

2、绩效薪酬：以公司经营目标和个人绩效考核指标完成情况为考核基础，根据考核结果进行发放；

3、中长期激励：公司根据经营情况和市场变化，针对高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划以及其他中长期专项奖金、激励或奖励等，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行规定。

高级管理人员兼任多职的（包括在子公司兼任岗位或职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

董事、高级管理人员存在特定情形需适用其他薪酬方案的，经董事会或股东会审议通过后可以采用其他薪酬方案。

**第九条** 董事（不含独立董事）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 50%。公司董事和高级管理人员薪酬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。

#### 第四章 薪酬的发放

**第十条** 董事（不含独立董事）、高级管理人员薪酬实际发放金额原则上与公司经营业绩挂钩，以年度确定的薪酬标准为基础，根据经营业绩情况确定最终发放金额。

**第十一条** 董事（不含独立董事）、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。公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后支付。

**第十二条** 独立董事津贴按季度发放，非独立董事、高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司内部薪酬制度确定及执行。

**第十三条** 董事、高级管理人员的津贴、薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目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，按其实际任期计算薪酬或津贴并予以发放。

#### 第五章 薪酬调整与止付追索

**第十五条** 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调整以适应公司进一步发展的需要。

**第十六条** 董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，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）公司经营状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）个人岗位调整或职务任免；

（六）公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

公司董事及高级管理人员的薪酬调整由董事会薪酬与考核委员会提出，并按照《公司章程》履行审议程序后实施。

**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。

**第十八条** 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。

## 第六章 附则

**第十九条** 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的任何条款，如与届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第二十条** 本制度由董事会制定，在股东会决议通过后生效并实施。修订由董

事会拟订草案，经股东会审议批准后生效。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责解释。

陕西莱特光电材料股份有限公司

2026年4月28日