



**成都旭光电子股份有限公司  
2026年第一次临时股东会会议资料**

**2026年6月**

## 成都旭光电子股份有限公司股东会 会议须知

为维护投资者的合法权益，确保成都旭光电子股份有限公司（以下简称“公司”）2026年第一次临时股东会的正常秩序和议事效率，保证本次会议顺利进行，根据《公司法》、《上市公司股东会规则》等法律法规和《公司章程》等相关规定，现将有关事项通知如下：

一、公司证券投资部具体负责股东会有关程序和秩序方面的事宜。

二、董事会在股东会的召开过程中，应当以维护股东的合法权益、确保正常程序和议事效率为原则，认真履行法定职责。

三、股东参加股东会，依法享有发言权、质询权、表决权等各项权利，并认真履行法定义务。不应侵犯其他股东的权益，不应扰乱会议的正常秩序。出席会议人员应听从会议工作人员的劝导，共同维护好会议的秩序。

四、股东在会议上有权发言和提问，股东发言由会议主持人组织，股东在股东会上的发言，应围绕本次会议所审议的议案，简明扼要，每位股东发言时间不超过五分钟。主持人可安排公司董事和其他高级管理人员等回答股东问题，与本次股东会议题无关或涉及国家秘密、公司商业秘密或可能损害公司、股东共同利益的问题，会议主持人或其指定的有关人员有权拒绝回答。

五、为保证股东会的严肃性和正常秩序，切实维护与会股东（或代理人）的合法权益，除出席会议的股东（或代理人）、公司董事、董事会秘书、高级管理人员、见证律师及董事会邀请的人员外，公司有权依法拒绝其他人员进入会场。

六、本次股东会采取现场投票、网络投票相结合的方式进行表决。

七、大会结束后，股东如有建议或问题，可与证券投资部联系。

## 二〇二六年第一次临时股东会会议议程

**现场会议时间：**2026年6月25日14点30分

**网络投票时间：**2026年6月25日。采用上海证券交易所网络投票系统，通过交易系统投票平台的投票时间为股东会召开当日的交易时间段，即9:15-9:25、9:30-11:30、13:00-15:00；通过互联网投票平台的投票时间为股东会召开当日的9:15-15:00。

**会议地点：**成都旭光电子股份有限公司办公楼三楼会议室

**主持人：**董事长

### 一、宣布开会

- 1、宣布会议开始
- 2、宣布到会股东人数、代表股权情况及其合法性
- 3、宣布会议须知

### 二、审议事项

- 1、审议关于修订《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的议案
- 2、审议关于公司董事、高级管理人员 2026 年薪酬方案的议案

### 三、股东发言

### 四、投票表决

- 1、推选监票员、计票员
- 2、股东现场投票，统计现场表决结果
- 3、宣读现场投票表决结果

（注：会议表决方式采取现场投票与网络投票相结合，网络投票结果待上交所信息网络有限公司统计完毕后与现场投票结果合并，经律师见证后形成股东会决议）

### 五、宣读公司2026年第一次临时股东会决议

### 六、见证律师宣读法律意见

## 关于修订《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的议案

各位股东、股东代表：

为进一步建立健全董事及高级管理人员的激励约束机制，规范薪酬管理体系，明确薪酬确定依据、标准及发放程序，充分调动董事及高级管理人员的履职积极性与责任意识，促进公司持续、稳定、健康发展，切实维护公司、股东及董事、高级管理人员的合法权益，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，公司结合实际经营情况，修订《成都旭光电子股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》，修订后的制度全文见附件。

请各位股东审议。

成都旭光电子股份有限公司董事会

二〇二六年六月二十五日

附件：董事、高级管理人员薪酬管理制度

# 成都旭光电子股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善成都旭光电子股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事及高级管理人员的工作积极性、创造性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》等法律、法规及《成都旭光电子股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事及高级管理人员。

本制度所称董事，是指公司董事会的全部在职成员，包括职工董事、独立董事。

本制度所称高级管理人员，是指《公司章程》中所载明的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及总工程师。

**第三条** 公司董事及高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司规模、业绩及分管工作目标挂钩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （三）考虑公司长远利益、促进公司持续健康发展的原则；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

### 第二章 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。

**第五条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会根据《董事、高级管理人员薪酬管理制度》每年度制定，明确薪酬确定依据和具体构成。公司董事的薪酬方案，须报经董事会同意后，由股东会决定；公司高级管理人员的薪酬方案由董事会批准。

**第六条** 公司人力资源部门、财务部门配合薪酬与考核委员会进行公司董事、高管薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬标准及发放

**第七条** 董事和高级管理人员薪酬标准：

（一）独立董事：公司对独立董事实行固定津贴制度，津贴标准 8 万元/年（税前），按月发放。独立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》行使职权时所产生的其他费用由公司承担；除上述津贴外，公司独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得额外的、未予披露的其他利益。独立董事领取的董事津贴不参与公司薪酬绩效考核。

（二）非独立董事（在公司内部任职）：年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等构成。基本薪酬按其在工作担任的工作职务，参考同行业、同地区薪酬标准，且综合考虑其岗位职责、工作经验等因素确定，按月发放；绩效薪酬与公司经营效益、个人绩效考核等实际情况挂钩，具体按照其所任职务对应的公司相关薪酬管理办法、考核和激励方案等确定并执行，绩效薪酬占比原则上不低于薪酬总额的 50%。

（三）高级管理人员：年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等构成。基本薪酬按其在工作担任的工作职务，参考同行业、同地区薪酬标准，且综合考虑其岗位职责、工作经验等因素确定，按月发放；绩效薪酬与公司经营效益、个人绩效考核等实际情况挂钩，具体按照其所任职务对应的公司相关薪酬管理办法、考核和激励方案等确定并执行，绩效薪酬占比原则上不低于薪酬总额的 50%。

**第八条** 公司董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩

绩效评价后支付, 相关绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第九条** 本薪酬管理制度所规定的公司董事和高级管理人员年度薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等。公司可以实施股权激励计划、员工持股计划等, 对内部董事、高级管理人员进行激励, 激励的主要原则基于相应的岗位职责的履行程度, 年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。相关事项根据国家的相关法律、法规等确定。

薪酬与考核委员会可以拟定其他有利于激励内部董事、高级管理人员提高工作绩效和促进公司经营指标达成的其他方案, 并制定相应的考核办法, 报公司董事会或者股东会审议批准后实施。

## 第四章 薪酬调整

**第十条** 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务, 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, 并随着市场环境及公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的发展需要。

**第十一条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为:

- (一) 同行业薪酬增幅水平;
- (二) 通胀水平;
- (三) 公司经营状况;
- (四) 公司组织结构调整;
- (五) 岗位发生变动的个别调整。

当上述因素发生重大变化时, 薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案, 提交董事会或股东会审议并做出相应调整。

**第十二条** 公司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、高级管理人员违反法律法规、规范性文件、《公司章程》及公司制度文件中规定的董事、高级管理人员应履行的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 其他

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的津贴、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。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、解聘等原因离任的，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、高级管理人员如有下列情形的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选，或被中国证监会采取市场禁入措施；
- （二）因重大违法违规行为被证券监管机构予以行政处罚；
- （三）违反忠实或勤勉义务致使公司遭受重大经济或声誉损失，或导致公司发生重大违法违规行为或重大风险的；
- （四）公司或监管部门机构认定的其他严重失职行为，给公司造成严重负面影响的；
- （五）因个人原因擅自离职、辞职的；
- （六）法律法规规定或公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## 第六章 附则

**第十六条** 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。

**第十七条** 本制度自公司股东会审议批准之日起生效实施，修订亦同。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释。

成都旭光电子股份有限公司董事  
二〇二六年六月

## 关于公司董事、高级管理人员 2026 年薪酬方案的议案

各位股东、股东代表：

为促进公司健康持续发展，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司的经营效益。根据《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》，制定公司董事、高级管理人员 2026 年薪酬方案,具体内容如下：

### （一）适用对象

公司 2026 年度任期内的董事、高级管理人员

### （二）制定依据

《董事、高级管理人员薪酬管理制度》

### （三）适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日

### （四）薪酬方案

#### 1、董事及高级管理人员薪酬方案

在公司任职的董事及高级管理人员年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬构成。薪酬总额=基本薪酬+绩效薪酬。

基本薪酬按其在公司担任的工作职务，参考同行业、同地区薪酬标准，且综合考虑其岗位职责、工作经验等因素确定，按月发放；

绩效薪酬与公司经营效益、个人绩效考核等实际情况挂钩，具体按照其所任职务对应的公司相关薪酬管理办法、考核和激励方案等确定并执行，绩效薪酬占比原则上不低于薪酬总额的 50%。绩效薪酬根据绩效考核结果，按年度进行发放，且绩效薪酬的一定比例在年度报告披露和绩效评价后发放。

#### 2、独立董事

独立董事津贴标准为 8 万元/年（税前），独立董事津贴按月发放，不进行考核。

### （五）其他规定

1、上述薪酬与津贴均为税前金额，其所涉及的个人所得税统一由公司代扣

代缴。

2、公司董事、高级管理人员若因换届、改选、任期内辞职、解聘等原因离任的，薪酬与津贴按其实际任期和实际绩效计算发放。

请各位股东审议。

成都旭光电子股份有限公司董事会

二〇二六年六月二十五日