

光智科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范和合理制定光智科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，保证公司董事有效地履行其职责和义务，充分调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，以更好地促进公司健康、稳定且持续发展。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、法规和规范性文件规定及《光智科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，并结合公司实际情况，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一）董事会成员：包括公司非独立董事、独立董事。

（二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及公司董事会决议确认为公司高级管理人员的其他管理人员。

第三条 董事和高级管理人员薪酬根据其在公司的贡献度、负责的工作以及承担的责任大小以及公司经营业绩等因素确定，并结合市场薪酬情况统筹考虑，标准确定遵循以下原则：

（一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；

（二）与公司效益及工作目标挂钩的原则；

（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。

第五条 公司薪酬与考核委员会在股东会、董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人力资源部、财务部负责薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准与发放

第七条 董事会成员薪酬/津贴：

（一）在公司任职（指董事以外的其他职务）并按其职务领取薪酬的董事
在公司任职并按其职务领取薪酬的董事根据其在公司担任的职务发放薪酬，不另行领取董事津贴。

（二）未在公司任职（指董事以外的其他职务）或未按其职务领取薪酬的非独立董事

未在公司任职或未按其职务领取薪酬的非独立董事（包含董事长等）按照公司董事会通过的津贴标准享受相应津贴。同时，上述非独立董事担任公司法定代表人，履行对公司经营管理的法定职责，并承担相应管理风险和责任，对公司发展战略和重大决策的推进实施起关键性、决定性作用的，公司对其发放绩效奖励。

（三）独立董事

公司独立董事薪酬实行独立董事津贴制，津贴标准由公司股东会审议确定。公司独立董事行使职责所需的交通费、培训费等相关费用由公司承担。

第八条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员薪酬由“基本工资（薪酬）+绩效薪酬+年终奖金”构成。公司高级管理人员同时在公司和子公司担任职务的，其薪酬标准以职务（薪酬）高的一方为准，其薪酬可以在任职单位也可以在兼职单位发放。

公司高级管理人员的薪酬组成如下：

（一）基本工资（薪酬）：基本工资是根据高级管理人员所在岗位、能力所核定的薪资，与薪级对应，按月发放。

（二）绩效薪酬：绩效薪酬是对高级管理人员本职工作成绩与成效进行的额外奖励，与工作量/工作时间、工作完成情况、业绩与贡献等因素相关。

（三）年终奖金：根据公司当年度整体经营业绩结合其个人考核情况确定。

第九条 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/津贴并予以发放。公司董事、高级管理人员自愿放弃享受或领取薪酬/津贴的，公司将停止向其发放相关薪酬/津贴，且以后不再补发。

第十条 公司董事及高级管理人员在任职期间有重大违法行为或其他法律法规禁止的行为给公司造成损害的，由公司董事会决定减少或不予发放其绩效薪酬。

第十一条 经公司股东会、董事会审议通过，可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员薪酬的补充。

第四章 薪酬的调整

第十二条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，可以随着宏观经济环境、公司业务发展、经营状况的变化作相应的调整，以适应公司发展需要，并经董事会或股东会批准后执行。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬/津贴调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

（三）公司盈利状况。

（四）公司发展战略、组织结构调整及岗位变动。

第十四条 薪酬调整程序：公司董事、高级管理人员薪酬调整方案由公司薪酬与考核委员会制定，其中高级管理人员薪酬调整方案经公司董事会审议通过后实施，董事薪酬调整方案经公司股东会审议通过后实施。

第五章 其他激励事项

第十五条 公司可实施股权激励计划对非独立董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第十六条 公司薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案并提交董事会审议。股权激励的相关事项根据相关法律、法规等确定。若在实施股权激励计划时，根据本

制度实施的绩效考核与相关法律、法规有冲突时，董事会应当自行或授权薪酬与考核委员会根据法律、法规的要求对有冲突的部分进行变更。

第十七条 公司薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第六章 附则

第十八条 公司高级管理人员因故请假、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。

第十九条 本制度未尽事宜，按国家相关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十条 本制度由董事会负责解释。

第二十一条 本制度经股东会审议通过后生效，修订时亦同。

光智科技股份有限公司

2025年7月