

四方光电股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善四方光电股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，建立健全短期激励与长期约束相结合、风险与收益相匹配的薪酬机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等法律、法规、规范性文件以及《四方光电股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或者董事会批准任命的全体董事、总裁、副总裁、董事会秘书、财务负责人等高级管理人员。

第三条 公司董事、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。

第四条 薪酬分配基本原则：

- （一）坚持公开、公平、公正的原则；
- （二）坚持以岗位在公司的相对价值作为确定薪酬的主要依据；
- （三）坚持与公司长远发展相结合的原则；
- （四）坚持激励与约束并重的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，制定考核标准并监督本制度的执行，负责评估及建议启动薪酬追索扣回程序。

第六条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。在董事会或董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其薪酬时，该董事应当回避。

第七条 公司人力资源部、财务部、董事会办公室、法务部门等根据职责配合薪酬与考核委员会开展薪酬管理的具体实施工作。

第三章 薪酬的构成与标准

第八条 董事薪酬（津贴）

（一）独立董事：实行固定董事津贴，标准参考同行业水平确定，不参与公司内部绩效考核。

（二）非独立董事：

1. 未在公司任职的非独立董事（外部董事）：实行固定董事津贴，标准参考同行业水平确定，不参与公司内部绩效考核。

2. 在公司任职的非独立董事（内部董事）：不另行发放董事津贴，根据其担任的经营管理职务领取薪酬，薪酬标准参照高级管理人员薪酬相关规定执行。

3. 公司董事长、副董事长不兼任高级管理人员或其他经营管理职务，承担战略制定、重大事项决策、保障董事会规范运作等董事职责的，可实行年薪制，薪酬标准参照高级管理人员薪酬相关规定执行，经薪酬与考核委员会审查后提交股东会审议批准。

第九条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员根据其在公司担任的具体经营管理职务领取薪酬。

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等组成。其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%。

（一）基本薪酬：根据在公司任职的非独立董事、高级管理人员所任职务、岗位职责、责任大小及公司经营实际等综合因素确定，为按月发放的固定薪酬。

（二）绩效薪酬：分为月度绩效薪酬与年度绩效薪酬。月度绩效薪酬依据个人月度关键绩效指标完成情况、日常履职表现等综合核定；年度绩效薪酬依据公司年度经营业绩指标完成情况、个人年终绩效评价结果等综合核定，绩效评价以经审计财务数据为依据。

（三）中长期激励收入：公司以绩效评级为重要依据，可采用股票期权、限制性股票、员工持股计划等监管认可的激励方式，具体方案另行制定并履行审批、

披露程序。

第十条 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、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。

第十一条 公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露及绩效评价完成后支付，绩效评价以经审计的财务数据为依据。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十二条 公司独立董事及未在公司任职的非独立董事的津贴按月发放，其他非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司相关工资制度执行。

第十三条 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并按公司统一人事管理制度规定予以发放。

第十四条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十五条 公司董事、高级管理人员任职期间出现以下任意一种情况的，公司可以减少或者不予发放薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责，或被证券交易所、中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）及其派出机构认定为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构予以行政处罚的；
- （三）因个人原因擅自离职、辞职且给公司造成重大损失或不良影响的，或被免职的；
- （四）严重损害公司利益的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 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。

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。

第十七条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，予以代扣代缴个人所得税。

第五章 薪酬调整

第十八条 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准。

第十九条 公司董事、高级管理人员薪酬调整的主要依据包括：

（一）同行业及同区域薪酬水平变化：通过市场薪资报告或公开薪资数据，收集同行业及同区域薪资数据，进行汇总分析，作为薪酬调整的参考依据；

（二）通货膨胀水平：参考通胀水平，以使薪酬实际购买力水平不降低作为薪酬调整的参考依据；

（三）公司经营业绩及盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）个人岗位调整或职务变化；

（六）其他公司认为有必要作为薪酬调整依据的事项。

第二十条 当公司出现亏损或较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损扩大时，董事及高级管理人员的平均绩效薪酬未相应下降的，需披露原因。当公司出现亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明其薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度如与今后颁布的法律法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按上述法律法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效。

四方光电股份有限公司

2026 年 10 月