

# 董事及高级管理人员薪酬管理制度

## 第一章 总则

**第一条** 为规范长飞光纤光缆股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，提高公司经营管理水平，促进公司稳健经营和可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》及其他相关法律、法规、规章、规范性文件和《长飞光纤光缆股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，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高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬管理应遵循以下原则：

- （一）薪酬与公司国际行业地位及发展策略相匹配的原则；
- （二）薪酬与公司经营业绩相结合的原则；
- （三）薪酬与个人职责、贡献和绩效相适应的原则；
- （四）薪酬与公司可持续发展和 ESG 指标相联系的原则。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会提名及薪酬委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事及高级管理人员的薪酬政策、标准与方案；负责评审公司董事及高级管理人员履职情况并对其进行绩效考核评价；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**第五条** 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬方案；公司股东会负责审议董事的薪酬方案。

**第六条** 公司相关职能部门配合董事会提名及薪酬委员会进行公司董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## 第三章 薪酬方案及构成

**第七条** 公司执行董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成：

### （一）基本薪酬

基本薪酬是岗位履行职责所领取的基本报酬。基本薪酬根据执行董事、高级管理人员所在岗位承担的职责、岗位要求及重要性、市场水平等因素综合确定。

### （二）绩效薪酬

绩效薪酬是在经营期内为公司创造价值而获得的激励性薪酬。绩效薪酬根据考核期内公司的经营目标完成情况及个人工作业绩完成情况综合核定。绩效薪酬

占总薪酬的比例原则上不低于 50%，且一定比例的绩效薪酬在年度财务报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第八条** 公司非执行董事、独立董事实行固定津贴（袍金）制度。

**第九条** 公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

#### 第四章 绩效考核

**第十条** 公司执行董事、高级管理人员的绩效考核以年度为周期，包括目标设定、过程跟踪、考核评估、结果反馈与绩效申诉等环节。

**第十一条** 执行董事和高级管理人员的绩效评价由董事会提名及薪酬委员会负责组织。

**第十二条** 在董事会提名及薪酬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。

#### 第五章 薪酬的发放

**第十三条** 执行董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行。独立董事津贴（袍金）于股东会通过其任职或薪酬决议之日后按月发放。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

#### 第六章 薪酬止付追索

**第十五条** 若公司出现财务造假、股东资金占用、违规担保等违法违规行为，针对负有责任的执行董事、高管，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予以全额或部分追回。

若公司财务报告出现错误需追溯重述，应当及时对执行董事、高管绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员在任期内的任一考核年度，出现下列情况之一时，董事会提名及薪酬委员会有权考虑决定是否扣减特定公司董事、高级管理人员当年薪酬或不予发放：

- （一）被证券交易所公开谴责或者认定为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被公司股票上市地证券监管机构予以行政处罚的；

(三) 法律法规规定的或公司董事会提名及薪酬委员会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## 第七章 附则

**第十七条** 本制度未尽事宜，按有关法律、法规、规章、规范性文件和《公司章程》规定执行。本制度实施期间，相关监管规则变化的，按其执行。

**第十八条** 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释。