

江西联创光电科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善江西联创光电科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动公司董事和高级管理人员的积极性，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《公司章程》，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二章 适用范围

第二条 本制度适用对象为董事和高级管理人员，具体包括以下人员：

- （一）内部董事：指公司员工担任并领取薪酬的董事；
- （二）外部董事：指非公司员工担任的、不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；
- （三）独立董事：指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事；
- （四）高级管理人员：指总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书、总法律顾问、总工程师。

第三章 原则

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公开、公正、透明的原则；
- （二）与公司长远利益相结合原则；
- （三）与公司可持续发展相协调原则；
- （四）与责、权、利相结合的原则；

- (五) 与公司实际经营情况及经营目标相结合的原则；
- (六) 激励与约束并重的原则。

第四章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事和高级管理人员的薪酬标准与方案，并对本制度执行情况进行监督。

第五条 公司董事会负责审议高级管理人员标准与方案，股东会负责审议董事薪酬标准与方案。

第五章 薪酬标准

第六条 公司董事薪酬标准：

(一) 内部董事薪酬标准

内部董事按其实际担任的岗位或职务领取薪酬，公司对内部董事不再另行发放董事津贴。

(二) 外部董事薪酬标准

外部董事按年在公司领取董事津贴，为每年不超过人民币2万元（税前），具体金额每年由总裁根据同行业类似岗位市场化薪酬水平拟定，报薪酬与考核委员会审定后发放。

(三) 独立董事薪酬标准

在公司任职的独立董事津贴为每年不超过人民币15万元（税前），按月领取。公司可根据经营情况年底发放独立董事津贴，具体金额每年由总裁根据同行业类似岗位市场化薪酬水平拟定，报薪酬与考核委员会审定后发放。

第七条 公司高级管理人员薪酬标准

公司高级管理人员实行年薪制，其薪酬结构分为基本年薪和绩效年薪。其中：基本年薪结合行业薪酬水平、岗位职责等确定；绩效年薪与公司年度经营业绩、履职情况、绩效目标达成情况相挂钩，由月度绩效年薪和年度绩效年薪两部分构成。

第八条 内部董事和高级管理人员的基础年薪和绩效年薪所占比例：基本年薪占年薪总额50%，月度绩效年薪占年薪总额30%，年度绩效年薪占年薪总额的20%。

第九条 公司高级管理人员除年薪外的业绩奖励包括超额奖励及年终奖。

（一）超额奖励，是指当完成年度净利润计划且净利润同比有所增长时，公司对高级管理人员和其他核心骨干人员实施的特殊奖励部分，以本年度实际净利润与上年同期净利润相比增长部分为基数，按30%的比例提取超额奖励。超额奖励的70%用于奖励高级管理人员，30%用于奖励其他核心骨干人员。

（二）年终奖金，按高级管理人员1-2个月的月薪标准，由总裁依据公司经营效益、个人绩效表现等多维度评估后提请董事长批准核发。

第六章 薪酬调整

第十条 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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十一条 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，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）公司盈利状况；

（四）组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十二条 经公司股东会授权，公司董事会、薪酬与考核委员会的审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事和高级管理人员的薪酬的补充。

第七章 薪酬发放

第十三条 公司内部董事和高级管理人员的基本年薪按月平均发放，月度绩效年薪根据绩效目标达成情况按月发放，年度绩效工资和年终奖根据年度考核情况按年发放。超额奖励依据年报审计结果报董事会薪酬与考核委员会审核发放。

第十四条 内部董事和高级管理人员的绩效考核以目标考核为主，绩效工资=绩效工资基数*绩效系数。

(一) 月度绩效考核：围绕关键绩效目标，按月向公司汇报业绩完成情况、业绩分析以及下月工作计划，董事长根据述职情况对述职人进行绩效评价。

(二) 年度绩效考核：综合所分管部门及员工全年工作表现，根据工作绩效完成情况，由董事长进行年度工作绩效表现的综合评价。

(三) 考核结果分为七个等级，考核等级（A、B、C+、C、C-、D、E）定义及对应的绩效系数如下表：

绩效等级	定义	绩效系数	分值	说明
A	优秀	1.3	$95 \leq X$	实际工作完成情况显著超过预期任务，取得非常突出的成绩
B	良好	1.2	$90 \leq X < 95$	实际工作完成情况达到或超过预期任务，取得比较突出的成绩
C+	称职+	1.1	$85 \leq X < 90$	实际工作完成情况达到或超过预期任务，取得一定的成绩
C	称职	1	$75 \leq X < 85$	
C-	称职-	0.8	$70 \leq X < 75$	实际工作未达到预期任务，且没有突出的表现
D	基本称职	0.6	$60 \leq X < 70$	
E	不称职	0	$X < 60$	实际工作未达到预期任务，工作质量、效率低，迫切需要改进

第十五条 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和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第十六条 公司发放的董事和高级管理人员的薪酬或津贴均为税前金额，由公司代扣代缴个人所得税。

第十七条 公司董事因换届、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绩效工作津贴并予以发放。

第十八条 公司董事在任职期间，发生下列任一情形，公司董事会决定减少或不予发放工作津贴：

- (一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- (三) 经营决策失误导致公司遭受重大损失的；
- (四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第八章 薪酬的止付追索

第十九条 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。

第二十条 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。

第二十一条 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第九章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，按照有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。如本制度与有关法律、法规、规范性文件的强制性规定有冲突的，依照有关规定执行。

第二十三条 本制度中关于董事和高级管理人员薪酬制度相关内容的解释权归属于公司董事会。

第二十四条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施。

江西联创光电科技股份有限公司

2026年4月30日