

# 四川六九一二通信技术股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善四川六九一二通信技术股份有限公司（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，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，保持核心管理团队的稳定性，提升经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件及《四川六九一二通信技术股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的相关规定及要求，并结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用人员：公司董事、高级管理人员。

**第三条** 为保障公司健康、持续、稳定发展，公司董事、高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

- （一）体现公司效益与薪酬挂钩的原则；
- （二）体现激励与约束并重的原则；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展目的相符；
- （四）体现公开、公正、透明的原则。

### 第二章 薪酬管理机构与职责

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责研究董事与高级管理人员考核的标准，进行考核并提出建议，研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。在董事会或薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员个人进行绩效评价或讨论其薪酬时，当事人应当回避。薪酬与考核委员会在当年度结束3个月内根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合高级管理人员当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行绩效评价并审核确认。

经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员薪酬的补充。

**第五条** 董事薪酬事项由公司股东会决定。高级管理人员的薪酬方案应当经公司董事会批准。

董事会应当在审议通过高级管理人员年度薪酬分配方案后,将其作为专项说明内容,向公司股东会报告。

董事会应当根据《上市公司治理准则》及深圳证券交易所的相关规定,在定期报告中真实、准确、完整地披露董事、高级管理人员的薪酬政策、薪酬确定依据、薪酬总额以及薪酬与公司业绩、个人绩效的关联情况等信息。

公司董事、高级管理人员有义务配合公司完成上述信息披露工作。

**第六条** 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第七条** 由公司董事会薪酬与考核委员会负责对公司董事、高级管理人员薪酬进行监督管理。

**第八条** 公司在聘请会计师事务所进行年度内部控制审计时,应当要求会计师事务所重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

会计师事务所出具的内部控制审计报告应当包含对薪酬管理内部控制有效性的评价意见。如发现薪酬管理存在重大缺陷,公司应当及时整改,并在年度报告中披露整改情况。

### 第三章 薪酬标准与构成

**第九条** 公司建立工资总额决定机制,工资总额增长应当与公司经济效益增长相匹配,与劳动生产率提高相适应。

工资总额的确定依据包括但不限于:公司年度经营业绩完成情况、净利润增长率、净资产收益率、人均创收等关键经营指标。工资总额预算方案由董事会薪酬与考核委员会拟定,报董事会审议通过后执行。

**第十条** 公司董事会成员薪酬标准:

(一) 独立董事:独立董事按半年领取独立董事工作津贴。独立董事津贴根据《上市公司独立董事管理办法》的有关规定,结合公司的实际情况,参考同行业上市公司的标准水平,根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平确定。

(二) 非独立董事：同时在公司任职的非独立董事根据其在公司担任的具体职务、岗位领取职务薪酬，不再单独领取董事津贴。

**第十一条** 在公司任职的非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

基本薪酬根据承担的战略责任、经营规模、经营难度、岗位职责、市场薪资行情、公司职工工资水平及其他参考因素确定，按月发放。

绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。其中，一定比例的绩效薪酬于年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

中长期激励收入包括但不限于股权激励、员工持股计划、年度奖金、专项奖励等，涉及董事、高级管理人员的其他激励形式参照本制度第七条履行审议程序。

**第十二条** 公司应当合理确定董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

公司董事、高级管理人员的平均薪酬增长幅度原则上不得高于公司职工平均薪酬增长幅度。公司出现经营亏损或业绩大幅下滑的，董事、高级管理人员的薪酬应当优先于普通职工薪酬进行调整。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬和津贴，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定扣除税款、社会保险等费用后，剩余部分发放给个人。

#### 第四章 薪酬约束机制

**第十四条** 公司建立薪酬止付与追索机制。董事、高级管理人员在任职期间出现以下情形之一的，公司有权止付其尚未发放的绩效薪酬、中长期激励收入，并追索已发放的绩效薪酬和中长期激励收入：

(一) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或其派出机构予以行政处罚或被证券交易所公开谴责的；

(二) 因严重失职、滥用职权、经营决策重大失误，导致公司遭受重大经济损失的；

(三) 任职期间发生渎职行为, 造成公司重大经济损失的;

(四) 违反公司章程, 泄露公司商业秘密、技术秘密, 给公司造成重大损害的;

(五) 公司财务报表被注册会计师出具非标准审计意见, 且与董事、高级管理人员的职责履行存在直接关联的;

(六) 因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的, 应当对相关期间已发放的绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核, 并追回超额发放部分;

(七) 公司董事会或股东会认定的其他应当止付或追索薪酬的情形。

止付与追索的具体金额根据责任人过错程度、损失大小等因素由董事会薪酬与考核委员会确定, 报董事会批准后执行。公司应当在与董事、高级管理人员签订的聘任合同或相关协议中明确约定上述止付与追索条款。

**第十五条** 董事、高级管理人员任职期间出现下列情形之一者, 不予发放或减少发放年度薪酬或津贴:

(一) 严重失职或滥用职权的;

(二) 经营决策重大失误, 导致公司遭受重大损失或影响公司生产经营的;

(三) 发生渎职等造成重大经济损失的;

(四) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的;

(五) 违反公司章程, 泄露公司商业秘密、技术秘密的;

(六) 公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十六条** 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的, 按照其实际任期和绩效计算薪酬并予以发放。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。

**第十七条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大的, 董事、高级管理人员平均绩效薪酬应当相应下降。

董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的, 公司应当在年度报告中披露原因, 并由董事会薪酬与考核委员会就薪酬调整的合理性作出专项说明。

行业周期性特征明显的公司，可以实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，但应当在年度报告中说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。业绩周期超过三年的，应当说明确定依据。

上市时亏损的研发型公司在实现盈利前，或者公司对属于“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，但应当在年度报告中详细说明原因、依据及合理性。

**第十八条** 公司出现亏损或亏损扩大的，在审议董事、高级管理人员薪酬方案的董事会、薪酬与考核委员会会议上，应当特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求，相关说明应当载入会议记录。

公司董事会、薪酬与考核委员会对亏损年度的薪酬方案进行审议时，应当对薪酬调整与业绩联动的合理性进行专项评估，并形成书面评估意见。

## 第五章 薪酬调整

**第十九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司经营发展战略，并随公司经营状况的变化而作相应的调整，以提高董事、高级管理人员履职的积极性和创造性，为公司创造更高价值。

**第二十条** 公司董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一）核心依据：公司经营业绩的完成情况及董事、高级管理人员的个人绩效评价结果；

（二）参考因素：同行业薪酬水平及变动趋势、通货膨胀水平；

（三）特殊情形：因公司组织结构重大调整或相关人员岗位职责发生实质性变化而进行的个别调整。

薪酬调整方案须由董事会薪酬与考核委员会研究并提出建议，按本制度规定的程序审议批准。

## 第六章 附则

**第二十一条** 公司董事会及股东会通过的议案与本制度规定的薪酬数额不一致的，按照董事会及股东会通过的议案执行。

**第二十二条** 本制度未尽事宜或者本制度与有关法律、行政法规、规章、规范性文件、政策等规定相抵触的，按国家相关法律、行政法规、规章、规范性文件及公司章程的规定执行。

**第二十三条** 本制度由公司董事会负责修订与解释。董事会可根据相关法律法规的规定及公司实际情况对本制度进行修订，并报股东会批准后生效。

**第二十四条** 本制度经股东会审议通过后施行。

四川六九一二通信技术股份有限公司

2026年4月