

四川迅游网络科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善四川迅游网络科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员的薪酬管理机制，有效调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律法规、规范性文件以及《四川迅游网络科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事（含独立董事）和高级管理人员。高级管理人员包括公司总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理应遵循以下原则：

（一）坚持效率与公平原则，收入水平与公司规模和业绩相挂钩，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）按岗位确定薪酬原则，公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；

（三）坚持激励与约束原则，建立与考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬分配机制，充分调动工作积极性，增强企业发展活力；

（四）坚持长远发展原则，薪酬制度与公司持续健康发展的目标相符；

（五）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策

流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案经董事会审议通过后，提交股东会审议批准，并予以披露。在董事会或薪酬与考核委员会讨论董事个人薪酬时，该董事应当回避。高级管理人员薪酬方案由董事会审议批准后实施。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关部门应配合董事会薪酬与考核委员会实施薪酬方案。

第三章 薪酬结构与调整

第七条 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司的工资总额预算机制为：公司以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩以及公司未来发展规划等因素，进而确定当年预算总额。

第八条 董事薪酬结构与标准：

（一）独立董事，实行固定津贴制，津贴标准经股东会审议通过后按月发放，不再享受其他报酬、社保待遇。因出席公司董事会和股东会的差旅费等履职合理费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事

1、公司董事长及同时兼任高级管理人员职务的非独立董事，参照或按照高级管理人员薪酬结构及标准领取薪酬，不另行领取董事津贴。

2、兼任非高级管理人员职务的非独立董事，按其所任岗位薪酬体系领取相应薪酬，不另行领取董事津贴。

3、未在公司担任其他职务的非独立董事，不领取薪酬。

第九条 高级管理人员薪酬结构与标准：

由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成。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 50%。

(一) 基本薪酬：依据教育背景、从业经验、岗位责任、行业薪酬水平等因素确定，按固定薪资逐月发放。

(二) 绩效薪酬：以公司经营目标及实际效益为基础考核依据，根据高级管理人员工作业绩完成情况进行核定，根据考核结果兑付，其发放按照公司相关薪酬制度执行。

(三) 中长期激励：包括但不限于股权、期权、员工持股计划、中长期专项奖金等，相关方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，提交董事会、股东会审议。

第十条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 公司经营实际效益状况；

(二) 公司董事、高级管理人员的个人履职情况；

(三) 同行业市场薪酬水平变动情况。定期或不定期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；

(四) 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；

(五) 公司发展战略或组织结构调整。

第十一条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。公司如果发生亏损，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第四章 考核程序与薪酬发放

第十二条 董事会薪酬与考核委员会负责对公司董事、高级管理人员进行绩效考核。绩效考核应当依据经审计的财务数据开展。公司董事、高级管理人员的

绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效考核为重要依据，董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

其中，独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。独立董事的津贴按月度发放。

第十三条 董事、高级管理人员的薪酬及津贴的发放按照公司内部的薪酬相关制度执行。公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税、按公司相关规定标准缴纳五险一金，以及按规定应由个人承担的部分。

第十四条 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或者因工作需要发生职务、岗位变动的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十五条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第十六条 经公司董事会薪酬与考核委员会提案，并经董事会或股东会批准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、高级管理人员的薪酬补充。

第十七条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一的，可给予降薪或不予发放绩效薪酬：

（一）严重违反公司各项规章制度；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

（四）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的；

（五）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的；

(六)公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬约束与追索机制

第十八条 公司董事会薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回机制，并向董事会提出建议。

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。

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。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、其他规范性文件及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、其他规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十二条 本制度经公司股东会审议通过后生效并实施，修改时亦同。

四川迅游网络科技股份有限公司

二〇二六年四月