

四川君逸数码科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善四川君逸数码科技股份有限公司（简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》（简称《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》《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、法规和规范性文件和《四川君逸数码科技股份有限公司章程》（简称《公司章程》）及公司《薪酬与考核委员会议事规则》的规定，结合公司的实际情况，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。公司董事包括独立董事和非独立董事；高级管理人员包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）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；
- （二）按绩效评价标准、程序及主要评价体系的原则；
- （三）个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准

并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，负责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程序；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规和公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 公司行政人事部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

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。公司以上年度工资总额为基数，按经营指标增长范围、资产运营规模增长范围、运营效率提升幅度等目标的原则决定当年预算总额。

第八条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

1.公司股东单位委派的非独立董事，不在公司领取薪酬、津贴。

2.在公司同时兼任其他职务的非独立董事薪酬按第九条执行，不再另行支付董事津贴。

3.不在公司担任除董事以外其他职务，亦非公司股东单位委派的非独立董事津贴标准由股东会审议决定。

（二）独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，津贴标准由股东会审议决定。公司独立

董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 在公司兼任其他职务的非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和其他激励形式组成，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。

（一）基本薪酬：根据行业薪酬水平、公司经营规模及经营难度、公司职工工资水平和个人承担的战略责任、岗位职责及履职情况等因素确定，并按月发放；

（二）绩效薪酬：根据公司年度经营目标和个人绩效考核指标完成情况为考核基础，其中预留部分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；

（三）其他激励形式：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履行审议程序。

第四章 薪酬发放

第十条 在公司领取薪酬的董事及高级管理人员的薪酬发放按照公司本制度执行。领取津贴的董事于股东会通过其任职的次月按月发放。

第十一条 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。

第十二条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、住房公积金、按照公司规定的各项扣减支出、其它应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第五章 薪酬止付追索

第十三条 公司如发生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其他形式激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形之一的，公司应当根据情节轻重减少、停止发放或者追回已发放的绩效薪酬和其他激励形式收入：

（一）违反义务给公司造成损失的；

（二）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；

（三）违反法律法规或者失职、渎职，导致公司出现重大决策失误、重大安全事故、重大财务舞弊、重大风险事件等，给公司造成严重影响或者造成公司资产流失的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十五条 出现本制度第十三条所列情况时，董事会薪酬与考核委员会根据公司遭受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董事、高级管理人员采取弥补应对措施的主观性及有效性等综合因素，评估确定是否需要针对相关责任人员的绩效薪酬发起追索扣回程序以及具体追索扣回的金额及比例。

第十六条 若公司董事会薪酬与考核委员会最终决定启动追索扣回程序，由公司行政人事部、财务部牵头负责具体追索扣回事宜，其他相关部门予以配合。公司行政人事部、财务部应及时停止支付尚未支付的绩效薪酬，对于已支付的绩效薪酬，应及时与相关董事、高级管理人员沟通追回，必要时可以发送函件进行追索，函件应列明追索依据、金额、退缴形式和时限等。相关董事、高级管理人员收到追索扣回函件后应及时予以退缴，退缴有困难的，可申请延迟退缴，但最长不超过2年。

第十七条 公司董事（包括独立董事）亦可向董事会薪酬与考核委员会提议对特定董事、高级管理人员的绩效薪酬发起追索扣回程序，经董事会薪酬与考核委员会审查评估认为确需对相关人员绩效薪酬进行追索扣回的，按照本制度第十八条规定的工作程序进行具体执行。

第十八条 公司董事、高级管理人员及内部相关部门及责任人员违反本制度规定，未实施或不配合实施绩效薪酬追索扣回，或违规实施绩效薪酬追索扣回的，公司应视情节轻重给予有过错的责任人相应的处分，相关责任人给公司造成损失

的，还应承担赔偿责任。

第十九条 本制度对于绩效薪酬追索扣回的未尽事宜，按照公司与相关董事、高级管理人员签署的《劳动合同》或聘任合同的相关约定执行。《劳动合同》或聘任合同的约定与本制度不一致的，在法律允许的范围内以本制度的约定为准。

第二十条 公司董事会薪酬与考核委员会有权对绩效薪酬之外的其他可变薪酬（包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的专项奖金、激励或奖励等）发起追索扣回程序，具体参照绩效薪酬的追索扣回程序执行。

第六章 薪酬调整

第二十一条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，公司董事、高级管理人员平均绩效薪酬原则上应当相应下降，未相应下降的，应当披露原因。

当公司亏损时，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。

第二十二条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年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。

第二十三条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的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及高级管理人员的薪酬的补充。

第七章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜或与有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定不一致，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

第二十五条 公司与董事及高级管理人员发生的与本制度有关的任何纠纷或争议，应当先行通过协商解决。如果在纠纷或争议发生之日起15日内不能协商解决的，各方应按照已签署的《劳动合同》或聘任合同约定通过仲裁方式解决。

第二十六条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第二十七条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

四川君逸数码科技股份有限公司

2026年4月