

四川金时科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

2026年4月

四川金时科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善四川金时科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理工作，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，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“公司法”）、《上市公司治理准则》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件（以下简称“法律法规”）及《四川金时科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括独立董事、非独立董事（含职工代表董事）；
- （二）高级管理人员，包括总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》中列入高级管理人员范围的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司规模与绩效为基础，根据公司经营计划和分管工作的职责、目标，进行综合考虑确定。

第四条 公司的工资总额决定机制为：公司及合并报表范围内各级子公司以上年度工资总额为参考，根据当年公司净利润、净资产收益率、营业收入增长率等核心经营指标的完成情况，按照“效益增、工资增，效益降、工资降”的原则确定工资总额增长幅度。具体挂钩比例和计算方式由董事会薪酬与考核委员会每年在薪酬方案中明确，并报董事会批准。

公司董事、高级管理人员的工资总额参考上年度工资总额情况，结合公司经营业绩、岗位职责、个人绩效情况、公司预算以及未来发展规划等因素综合确定。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第六条 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。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，并予以充分披露。

在董事会或者薪酬与考核委员会对董事或高级管理人员个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事及其关联人应当回避。

第七条 公司人力资源中心、财务中心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。

第三章 薪酬构成、发放及管理

第八条 董事薪酬：

（一）非独立董事

1.担任除董事以外职务的非独立董事，按照其在公司担任的职务与岗位确定薪酬标准，不再另行领取董事薪酬；

2.未在公司担任除董事以外职务的非独立董事，按照固定董事职务领取津贴，津贴的具体标准由股东会审议通过后执行。

（二）独立董事

在公司任职的独立董事实行固定津贴制度，不参与任何与公司或个人绩效挂钩的激励安排（包括但不限于绩效奖金、股权激励计划、员工持股计划等），以保持其决策的客观性与独立性。独立董事固定津贴的具体标准由股东会审议通过后执行。公司独立董事履行职责所需的合理费用（差旅费、会议费等）由公司承担。

第九条

在公司担任除董事以外职务的非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励等组成，其中，绩效薪酬、中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

（一）基本薪酬：参考同行业薪酬水平，根据其在公司担任的具体职务与岗位责任等级，并结合其职位、责任、能力、市场薪资水平等综合确定，按月平均发放。

（二）绩效薪酬：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%。在公司年度工资总额预算范围内，绩效薪酬的核定遵循“公司年度经营业绩与个人绩效双挂钩”的原则，实行“年度预评价、月度部分颁发、年终清算、递延支付”的发放机制。月度预发指在年度经营期间，按照核定绩效薪酬总额的一定比例，按月进行预发；递延支付指剩余绩效薪酬递延至下一年度发放。年度清算指待公司年度审计报告披露及最终绩效考核后结算支付，多退少补。递延期间，若出现本制度第十七条规定的情形，未支付部分可予以停止支付或追回。

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对激励对象中长期经营业绩及贡献的奖励，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中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第十条

经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，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第十一条

对于公司引进高级管理人员或对公司有杰出贡献的高级管理人员，可由董事会薪酬与考核委员会适当参考引进高级管理人员原有的薪酬水平及高级管理人员对公司的贡献情况另行拟订其薪酬方案。

第十二条

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，应在董事、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。如董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十三条

公司发放薪酬均为税前金额，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、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

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的，按其实际任期计算薪酬/津贴并予以发放。

第四章 薪酬调整

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪资增幅水平；
- (二) 通胀水平；
- (三) 行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化；
- (四) 公司经营效益情况；
- (五) 公司发展战略或组织结构调整；
- (六) 个人岗位调整或职务变化。

第五章 薪酬追索扣回及补偿

第十七条 薪酬追索扣回机制：

发生以下情形之一的，公司应当对相关董事、高级管理人员已发放的绩效薪酬和中长期激励收入进行追回，并停止支付未支付部分：

- (1) 公司因财务造假、会计差错更正导致财务报告被追溯重述，且相关董事、高级管理人员对错报负有责任的；
- (2) 公司发生重大违法违规行为（如资金占用、违规担保、信息披露违法等），且相关董事、高级管理人员被监管机构认定负有责任的；
- (3) 相关董事、高级管理人员因严重失职、渎职给公司造成重大财产损失或声誉损失的；
- (4) 相关董事、高级管理人员在任期内的绩效评价所依据的经营业绩或财务数据被证明严重不实，导致其绩效薪酬超额的；
- (5) 相关董事、高级管理人员离职后被发现任职期间存在违反忠实义务、勤勉义务的行为，且该行为给公司造成损失的；
- (6) 法律法规、监管规定或公司内部制度规定的其他应追索扣回的情形。

第十八条 薪酬追索扣回的程序：

- (1) 董事会薪酬与考核委员会负责对是否启动追索扣回程序进行评估，并形成书面决议；
- (2) 在作出追索扣回决定前，应当书面通知相关当事人，并给予其不少于 5 个工作日的申辩和说明机会；
- (3) 追索扣回决定经董事会审议通过后执行，涉及独立董事的，还需经独立董事专门会议审议；
- (4) 公司应在年度报告中披露当年发生的薪酬追索扣回情况，包括涉及的金额、事由及处理结果。

追索扣回不受当事人离职或退休影响，公司保留通过法律途径追索的权利。

第十九条 薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第二十条 公司若提前解除董事、高级管理人员任职（非因过错或严重违纪）的补偿内容应当符合法律、依据公平原则，其补偿方案应由董事会薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议通过后执行。补偿金额不得超过其离职前一个完整会计年度从公司获得的薪酬总额（含基本薪酬、绩效薪酬及已兑现的中长期激励）的2倍。补偿方案应公平合理，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。因过错或严重违纪被解聘的，公司不支付任何补偿，并有权追索已支付的绩效薪酬。

第二十一条 对因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其损失大小和责任轻重，按公司相关规定处置。

第六章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜按照国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》规定执行。本制度与有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定不一致的，按有关法律、行政法规、规范性文件和《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解释，自股东会审议通过之日起实施，修改时亦同。

四川金时科技股份有限公司

2026年4月28日