

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》《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）体现薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第四条 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。

第五条 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。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。

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 董事会成员薪酬构成如下：

- （一）董事薪酬标准

1.根据法律、法规有关规定，结合公司实际情况，公司每年度给予每位独立董事津贴税前人民币 10 万元。该津贴每半年发放一次。独立董事出席公司董事会、股东会等按《中华人民共和国公司法》和公司章程等相关规定行使职责所需的合理费用由公司承担；

2.公司非独立董事薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成。基本薪酬依据公司职务，按月发放；绩效薪酬根据其年度经营管理业绩考核结果发放。公司非独立董事同时在公司兼任高级管理人员，按薪酬标准较高者执行，不累积计算。

（二）高级管理人员薪酬标准

1. 公司高级管理人员范围以公司章程规定为准。

2. 公司高级管理人员薪资结构由基本薪酬和绩效薪酬构成，其中基本薪酬包括基本薪资及福利，按月发放；绩效薪酬体现为绩效奖金，该部分按照年度经营业绩结果结合个人绩效考核结果决定，具体计算方式按照公司相关薪酬绩效考核制度执行。

第八条 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。

第十条 公司董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期或不定期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，以保持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）公司经营发展的实际情况以及员工个人绩效达成情况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十一条 由公司董事会薪酬委员会负责对公司董事、高级管理人员薪酬进行监督管理。

第十二条 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。

第十三条 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 and 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。

第十四条 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。

第十五条 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

2025 年 10 月