

四川观想科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善四川观想科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及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，充分发挥公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，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》《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》等法律法规、规范性文件及《四川观想科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，并结合公司实际管理需求，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。

第三条 本制度遵循以下原则：

（一）公平原则，薪酬水平符合公司规模与业绩，同时适当参考外部薪酬水平。

（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）短期与长期激励相结合，薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符。

（四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核结果、奖惩及激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 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；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督等相关工作。

公司相关职能部门负责配合董事会薪酬与考核委员会进行具体实施工作。

第五条 薪酬方案的审批权限如下：

（一）公司董事的薪酬（津贴）方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准；

（二）公司高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议批准后实施。

在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第三章 薪酬的构成与标准

第六条 独立董事在公司领取独立董事津贴，津贴标准由股东会审议决定。独立董事出席公司董事会、股东会的差旅费以及行使职权所需的其他合理费用由公司承担。

第七条 未在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬。公司每年度可根据实际情况给予一定的津贴，津贴标准由股东会审议决定。

第八条 在公司任职的非独立董事按照其在公司担任的具体职务与岗位职责确定薪酬标准，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、专项奖励、中长期激励等组成，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。

（一）基本薪酬按照担任的具体工作职务，根据岗位职责、工作能力、从业经验、市场薪酬水平等因素综合确定，按月发放。

（二）绩效薪酬以公司经营目标为考核基础，根据经营效益实现情况和个人岗位绩效考核情况等综合考核结果确定，按考核周期进行考核发放，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放。

（三）专项奖励是指在公司产品研发、市场开发、资本运作、管理创新等方面做出突出成绩的事项，按公司相关专项方案组织实施。

（四）中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，具体方案由公司根据经营情况和相关规则另行制定。

第九条 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应当以绩效评价为重要依据。

第十条 公司可根据同行业市场薪酬水平，公司经营效益状况，公司组织结构调整、职位、职责变化等情况，不定期地调整董事及高级管理人员的薪酬标准，并按照本制度的规定审议通过后实施。

第四章 薪酬发放与追索扣回

第十一条 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 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担的部分，剩余部分发放给个人。

第十二条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬（津贴）并予以发放。

第十三条 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。

第十四条 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。

第五章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定执行。

第十六条 本制度的相关规定如与日后颁布或修改的有关法律法规、规章和依法定程序修改后的《公司章程》相抵触，则应依据有关法律法规、规章和《公司章程》的规定执行。

第十七条 本制度由董事会负责解释。

第十八条 本制度经公司股东会审议通过之日起施行。

四川观想科技股份有限公司

二〇二六年四月