

四川天邑康和通信股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事、高级管理人员的薪酬体系管理，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和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《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《四川天邑康和通信股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为：

- （一）公司董事（含职工代表董事）；
- （二）公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 遵循原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合确定薪酬标准；
- （二）绩效优先，体现公司收益分享、风险共担的价值理念；
- （三）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司规模相适应；
- （四）薪酬与公司长远利益相结合原则。

第二章 管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬/津贴方案；公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责对董事（含职工代表董事）、高级管理人员进行考核并拟订薪酬方案。薪酬与考核委员会的职责与权限依据《四川天邑康和通信股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》确定。

第六条 公司人事部门、财务部门配合董事会、股东会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准及考核

第七条 公司董事（不含独立董事）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收入等组成，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。

公司董事（不含独立董事）、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。公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第八条 根据董事工作性质及所承担的责任、风险、压力等确定不同的薪酬标准。在公司任职的董事，根据其在公司所担任的具体职务、岗位，按公司相关制度领取薪酬或津贴。

公司独立董事实行固定津贴制，津贴具体标准根据市场情况及双方意愿协商确定，报董事会讨论通过后，提交股东会审议决定。

第九条 公司高级管理人员的薪酬

（一）年度收入实行年薪制，年薪水平与其承担责任、风险和经营业绩挂钩；

（二）基本薪酬按照职系与岗位责任等级、能力等级确定，由公司薪酬与考核委员会向公司董事会提出，由董事会确认，其中，担任董事的薪酬需提交股东会确认；

（三）绩效薪酬根据年薪标准、公司绩效完成情况、岗位绩效考核等综合考核的结果和等级确定。

（四）高级管理人员在公司担任多项职务的，原则上只能按单项职务领取薪酬。但公司董事同时兼任高级管理人员的，可以享受公司董事的任职津贴。

第十条 薪酬与考核委员会是公司内设的对董事、高级管理人员年薪实施考核及分配的管理机构，由其检查前述人员的履职情况并进行考核。

第十一条 根据岗位绩效评定和考核结果，由公司薪酬与考核委员会制定董事、高级管理人员的年度薪酬方案；其中，高级管理人员年度薪酬方案需报公司董事会审议确认，董事薪酬或津贴方案需报公司股东会审议确认。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。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十二条 独立董事津贴按月发放。

第十三条 在公司任职的非独立董事、公司高级管理人员薪酬或津贴发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。

第十四条 公司董事、高级管理人员薪酬或津贴，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十五条 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，按其实际任期予以发放。

第十六条 公司董事、高级管理人员如因违反我国法律法规、规章或严重损害公司利益等原因引咎辞职、被解除职务或在任期内未经批准擅自离职的，其绩效奖金或津贴不予发放。

第十七条 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。

第五章 薪酬调整

第十八条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，与市场发展相适应，并根据公司经营业绩、个人业绩做相应的调整，与公司可持续发展相协调。

第十九条 薪酬调整依据包括但不限于：

（一）所在地区、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，收集所在地区、同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为参考依

据；

- (二) 公司经营及盈利状况；
- (三) 组织结构调整；
- (四) 个人业绩、岗位调整或职责变化。

第二十条 经公司薪酬与考核委员会、董事会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员薪酬的补充（其中，关于董事薪酬的补充方案应当提交股东会决定）。

第六章 附则

第二十一条 遇国家政策重大调整，或发生人力不可抗拒的重大情况，或公司生产经营面临的市场环境发生重大变化，本制度应及时做适当调整。

第二十二条 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；与法律法规、规范性文件及《公司章程》不一致的，以法律法规、规范性文件及《公司章程》为准。

第二十三条 本制度由公司董事会制订，经公司股东会审议通过后实施，由公司董事会负责解释。

四川天邑康和通信股份有限公司

二〇二六年四月