

# 四川久远银海软件股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步提高公司管理水平，建立和完善经营者的激励约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，保证公司健康、持续、稳定发展，依据《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》等法律、法规及《四川久远银海软件股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，制订本办法。

**第二条** 本办法适用于以下人员：

（一） 董事会成员，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，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》认定的其他人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬考核以公司经济效益为出发点，根据公司年度经营计划及岗位工作目标，实施单独指标与综合指标相结合的考核办法来制订。

**第四条** 公司董事、高级管理人员年度薪酬的确定遵循以下原则：

（一） 责任原则：按工作职责、贡献大小及责权利相结合等因素确定各个岗位基本薪酬标准。

（二） 绩效原则：薪酬与公司经营业绩及经营目标的完成情况挂钩。

（三） 增长原则：根据公司各项经营指标的增长情况和宏观经济环境变化，每年对薪酬进行调整，具体比例由公司董事会确定。

（四） 竞争原则：薪酬水平需参照同行业及同地区类似上市公司标准，保持公司薪酬水平对高管的吸引力及确保公司在市场上的竞争力。

**第五条** 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、一线业务岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

### 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，公司高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。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。

公司人力资源部、资金财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第七条** 薪酬与考核委员会应遵循《四川久远银海软件股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》的要求开展工作。

### 第三章 年度薪酬的构成和标准

**第八条** 公司董事及高级管理人员薪酬：

（一）在公司任职的非独立董事（包括职工代表董事）及高级管理人员薪酬，由公司根据其岗位职责、工作内容，综合公司薪酬政策考核确定，前述非独立董事不再额外发放董事津贴。

（二）不在公司担任具体职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴，由其任职单位发放薪酬。

（三）公司独立董事实行津贴制度，独立董事津贴数额由公司股东会审议决定。独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责，其出席公司董事会、股东会等的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

**第九条** 公司非独立董事、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。公司非独立董事和高级管理人员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。

（一）**基本薪酬：**

根据工作职责、承担责任，参照同地区、同行业、同规模企业平均基本薪酬水平等因素综合确定。基本薪酬中包含“五险一金”个人承担部分及个人所得税。基本薪酬的发放纳入公司人力资源部管理，按月度平均发放。

（二）**绩效薪酬：**

1、绩效薪酬根据公司绩效管理体系，与公司年度经营绩效相挂钩，具体考核指标由董事会薪酬与考核委员会制定，报董事会、股东会（如需）审议。

2、经营绩效为全体被考核人员共同享有，考核结果及兑现金额由薪酬与考核委员会制定方案，提交董事会、股东会（如需）审议后执行。

### （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，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。

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。公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在绩效评价、年度报告披露后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

非独立董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

## 第四章 薪酬发放和止付追索

**第十条** 董事、高级管理人员的津贴、薪酬标准，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、各类社保费用等事项后，将剩余部分发放给个人。

**第十一条** 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并予以发放。

**第十二条** 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。

**第十三条** 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。

**第十四条** 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

**第十五条** 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）公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

## 第五章 附则

**第十六条** 本办法未尽事宜或本办法与有关法律、法规、规范性文件（包括目前有效及经修订的法律、法规、规范性文件）、《公司章程》（包括经修订的《公司章程》）相抵触时，依据有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

**第十七条** 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释，并经股东会批准后生效。

四川久远银海软件股份有限公司

2026年6月