

# 福建榕基软件股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为规范福建榕基软件股份有限公司（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和约束机制，有效调动董事、高级管理人员的积极性，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件以及《福建榕基软件股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

- （一）董事会成员：包括独立董事、非独立董事、职工代表董事；
- （二）高级管理人员：指公司总裁、副总裁、董事会秘书、财务总监及其他《公司章程》中列入高级管理人员范围的人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）遵循市场规律，体现价值的原则：董事及高级管理人员薪酬水平要充分体现董事及高级管理人员的职业能力和价值，在区域和行业内具备吸引力和竞争力；
- （二）“责、权、利”相统一的原则：薪酬水平要与承担的管理责任、权限相对应；
- （三）效益与效率优先原则：绩效薪酬要充分考虑公司的效益与效率，薪酬水平要与经营业绩、盈利能力和行业排序水平相挂钩，实现与公司经营成果共享、责任共担，确保公司长期稳定发展；
- （四）激励约束并重原则：薪酬发放与考核挂钩、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 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。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、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。

公司聘请的会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

**第五条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，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。

**第六条** 公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门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 薪酬的构成及标准

**第七条** 公司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 50%。

公司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。

**第八条** 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。

#### **第九条** 董事薪酬：

（一）公司内部非独立董事不以董事职务发放津贴，根据其在公司担任的除董事外的其他职务的薪酬标准领取薪酬，并根据其实际履职情况依照公司有关制度进行考核。

（二）独立董事实行津贴制度，独立董事以固定津贴形式领取报酬。除津贴外，独立董事不享受公司其他薪酬、社保或福利待遇等。独立董事的津贴标准由董事会制订方案，股东会审议通过后执行。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

（三）职工代表董事：是公司的员工，其领取的薪酬为岗位薪酬，由公司对其进行岗位考核。

#### **第十条** 高级管理人员薪酬：

（一）基本薪酬：公司根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平确定；

（二）绩效薪酬：以其签订的年度个人工作目标计划为基础，与公司年度经营业绩相挂钩，与公司可持续发展相协调，每月根据月工作目标完成情况发放一定比例的绩效工资，年终根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果发放；

（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，是对职业经理人中长

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。

#### 第四章 薪酬发放

**第十一条** 董事、高级管理人员薪酬及津贴的发放按照公司内部的薪酬相关制度执行。

独立董事津贴从股东会通过当日起计算，按月发放。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税后，剩余部分发放给个人。

**第十三条** 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。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员在任期内出现下列情况之一时，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减特定公司董事、高级管理人员当年薪酬或不予发放，或追回已发放薪酬的部分或全部：

（一）严重违反公司各项规章制度或严重损害公司利益的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或深圳证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任公司董事、高级管理人员或者其他处罚的；

（三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十五条** 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

#### 第五章 薪酬追索扣回

**第十六条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

**第十七条** 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。

**第十八条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、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。

## 第六章 薪酬调整

**第十九条** 公司董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

**第二十条** 董事薪酬标准的调整由公司董事会审议并经股东会审议通过后实施。高级管理人员薪酬标准的调整由公司董事会审议通过后实施。

**第二十一条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）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，收集同行业的薪酬数据，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）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

## 第七章 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》的规定执行。如有与国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定相抵触的，以国家有关法律、法规、规范性文件的规定为准。

**第二十三条** 本制度经公司董事会通过并报公司股东会批准后生效，修改时亦同。

**第二十四条** 本管理制度由公司董事会负责制定并解释。

福建榕基软件股份有限公司

2025 年 10 月