

证券代码：875008

证券简称：帝盛科技

主办券商：平安证券

## 福建帝盛科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

本制度已于 2026 年 2 月 9 日经公司第二届董事会第二次会议审议通过，尚需提交股东会审议。

### 二、 分章节列示制度的主要内容

## 福建帝盛科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为加强福建帝盛科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）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，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）等有关法律、法规、规章、规范性文件以及《福建帝盛科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司实际，制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）独立董事：指公司按照相关规定聘请的，与公司及主要股东不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

（二）非独立董事：包括外部董事和内部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事，内部董事指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事，包括非职工代表董事和通过职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生的公司职工代表董事；

（三）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及董事会认定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事和高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- （五）坚持激励与约束并重的原则。

**第四条** 公司股东会负责审议董事的薪酬考核制度和薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案。

## 第二章 管理机构

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，负责制定董事、高级管理人员薪酬方案；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；明确薪酬确定依据和具体构成，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

**第六条** 公司董事的薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会制定，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事进行绩效评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。公司高级管理人员的薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会制定，经公司董事会审议批准后实施，并予以披露。

**第七条** 公司人力资源和财务部门应配合董事会薪酬与考核委员会进行薪

酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬的构成与标准

**第八条** 公司对独立董事实行津贴制度，津贴标准经股东会审议通过，按年支付；其不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；不在公司享受其他报酬、社保待遇等；其出席董事会、股东会等按《公司章程》行使职权所需的合理费用据实报销。

**第九条** 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬组成，基本薪酬考虑担任职位和岗位、承担责任、任职能力、所做贡献及市场薪资行情等因素确定，绩效薪酬主要根据公司战略目标完成情况并结合管理团队、本人任职岗位绩效考核情况等综合考核结果确定，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，具体按照董事会薪酬与考核委员会制定并经股东会或董事会审议通过的薪酬方案执行。

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。公司应当确定董事及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。

未在公司任职的非独立董事不在公司领取薪酬，除股东会审议通过外，不在公司领取董事津贴。在公司任职的非独立董事根据其在公司所属的岗位、担任的具体职务，按公司相关薪酬标准与当年绩效考核情况领取薪酬，除股东会审议通过外，不再另行领取董事津贴。

**第十条** 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。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。

**第十一条** 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。

#### 第四章 薪酬的支付与止付追索

**第十二条** 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、各类社保费用等事项后，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。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。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员在职期间发生以下任一情形的，公司有权取消其薪酬或津贴的发放：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重违反公司各项规章制度的、严重损害公司利益的；
- （四）因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；
- （五）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。

**第十六条** 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

**第十七条** 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件及《公司章

程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

**第十八条** 本制度由董事会负责解释和修订，自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

福建帝盛科技股份有限公司

董事会

2026年2月10日