

福建福昕软件开发股份有限公司

关于第五届董事会高级管理人员薪酬与考核方案的公告

本公司董事会及全体董事保证公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

福建福昕软件开发股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 2 月 13 日召开第五届董事会第三次会议，审议通过了《关于第五届董事会高级管理人员薪酬与考核方案的议案》，公司关联董事已回避表决。公司结合经营规模、盈利状况等实际情况，并参考地区及同行业上市公司薪酬水平等因素，制定了第五届董事会高级管理人员薪酬与考核方案，自董事会审议通过后生效，适用 2026 年度起的第五届高级管理人员薪酬。具体内容如下：

一、总则

（一）目的

为规范公司第五届董事会高级管理人员（以下简称“高管”）的薪酬管理，建立科学、公正的绩效考核体系，激励高管提升公司治理水平及经营业绩，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《公司章程》《董事及高级管理人员薪酬管理制度》制定本方案。

（二）适用范围

本方案适用于以下人员：公司第五届董事会聘任的公司总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

（三）基本原则

- 1、市场导向：薪酬水平与行业标杆对标，兼顾内部公平性。
- 2、绩效挂钩：薪酬结构与公司业绩、个人履职评价强关联。
- 3、风险可控：设置绩效薪酬追索机制，防范短期行为。
- 4、合规透明：符合法律法规及监管要求，考核流程公开可追溯。

二、高管薪酬结构

(一) 薪酬组成

高管薪酬由基本薪酬、绩效薪酬两部分构成，其中基本薪酬和绩效薪酬的比例设置如下：

薪酬类别	占比	基数(万元)	说明
基本薪酬	不超过 50%	19-110	固定薪酬，按月发放，体现岗位价值及市场水平。
绩效薪酬	不低于 50%	① 年度绩效：22-110 ② 增量奖励（如有）：0-200	包含年度绩效：与年度考核结果挂钩，分阶段发放；及增量奖励（如有）：与特定业绩的达成情况挂钩。

注：①上表基数金额系合并报表范围内发放主体的合并基数，且为税前金额；

②绩效薪酬的实际发放金额系上表基数结合最终考核结果计算得出。

(二) 特殊情形调整

1、公司发生重大亏损或本方案第五部分之（一）“止付追索情形”所列示的具体情形时，公司可扣减高管绩效薪酬；

2、高管岗位变动时，自岗位变动之日起即按新岗位薪酬标准执行。

三、绩效考核体系

(一) 考核主体

由公司第五届董事会薪酬与考核委员会作为本届高管的薪酬及绩效考核管理机构，并对薪酬与绩效考核方案执行情况进行监督。

(二) 考核周期

高管的年度绩效实施年度考核。每年第一季度，薪酬与考核委员会确定当年公司业绩系数考核逻辑（即根据公司当年度的发展战略重心确定公司层面的主要经营业绩的量化目标，包括但不限于营业收入目标、净利润目标等）和高管的年度个人绩效目标。当年度结束后，高管皆应对年度个人绩效目标进行自评，除公司总裁外的高管还应提交至总裁进行考评。总裁考评完成后，由公司薪酬与考核委员会审查全体高管年度履职情况并进行终评，考核结果应用于当年高管的绩效薪酬发放。

(三) 考核指标

维度	主要指标库（可选择）
财务成果	营业收入增长率、净利润增长率、净资产收益率等
战略发展	年度战略重点任务达成率、新业务拓展、研发创新、市场占有率等
治理规范	内控有效性、信息披露质量、重大风险事件等

（四）考核等级

个人考核等级 (A/B/C/D)	个人考核系数
优秀 - A	1.0-1.1
良好 - B	1.0
待改进 - C	0.5-1.0
不合格 - D	0-0.5; 年度绩效薪酬扣减 50%以上

（五）年度绩效薪酬计算

年度绩效薪酬 = 绩效薪酬基数 × 公司业绩系数 × 个人考核系数。

四、薪酬发放与调整

（一）发放规则

1、基本薪酬

按月固定发放。

2、年度绩效薪酬

（1）会计年度结束后 2 个月内：预发不超过 20% 的绩效奖金。会计年度结束后，由公司财务部门基于自身专业判断初步核算公司年度经营业绩指标的完成情况，测算初步的公司业绩系数，并暂定全体高管个人考核系数皆为 1，基于前述测算结果预发高管不超过 20% 的绩效奖金。

（2）公司年度报告披露后：根据经公司聘请的注册会计师审计后的公司年度业绩结果，及公司薪酬与考核委员会对全体高管个人绩效目标达成的终评结果，计算应向高管实际发放的年度绩效薪酬，并结合已预发部分，就差额部分进行补足。但若审计和发放期间出现公司或高管重大违规事项，公司可暂停发放，甚至追回已向高管发放的部分绩效薪酬。

3、增量奖励（如有）

增量奖励通常与公司的总体战略目标分解相关的重要项目的完成情况相关，

由公司总裁根据当年如有规划的重要战略项目，确定完成目标，待项目完成时，根据完成情况评定奖励结果与金额，并报请薪酬与考核委员会审查。

(二) 薪酬调整机制

根据行业薪酬水平、公司经营状况及物价指数，公司第五届董事会薪酬与考核委员会可调整本届高管薪酬与考核方案，并报董事会批准。

五、止付追索和争议解决

(一) 止付追索情形

高管如发生下列违反忠实、勤勉义务给公司造成损失，或者对相关违法违规行为负有过错的情形，高管当期绩效考核结果直接评定为“不合格”，且公司将根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回，具体情形包括但不限于：

- 1、发生资金占用、重大财务造假、内幕交易或信息披露违法违规；
- 2、因管理失职导致重大安全经营或数据安全责任事故；
- 3、违反廉洁从业规定或商业贿赂被查实；
- 4、公司受到交易所公开谴责或证监会行政处罚。

(二) 争议解决

高管对考核结果有异议的，可在收到结果后 10 日内向薪酬与考核委员会提出书面申诉，薪酬与考核委员会需在 10 日内提请审计委员会予以复审，并对经审计委员会复审核实后的考评结果进行更新确认并通知执行薪酬及奖惩措施。

六、附则

1. 本方案由公司董事会负责解释，修订需经董事会审议通过。
2. 本方案适用 2026 年度起的高管薪酬，自公司董事会审议通过之日起施行。

七、审议程序

公司于 2026 年 2 月 9 日召开第五届董事会薪酬与考核委员会第一次会议，以 2 票同意、1 票回避、0 票反对、0 票弃权的结果，审议通过了《关于第五届

董事会高级管理人员薪酬与考核方案的议案》，同意将本议案提交董事会审议。

公司于 2026 年 2 月 13 日召开第五届董事会第三次会议，以 5 票同意、2 票回避、0 票反对、0 票弃权的结果，审议通过了《关于第五届董事会高级管理人员薪酬与考核方案的议案》。

特此公告。

福建福昕软件开发股份有限公司董事会

2026 年 2 月 14 日