

# 福建创识科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善福建创识科技股份有限公司（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约束机制，保证公司董事、高级管理人员积极、有效地履行其相应职责和义务，促进公司健康、持续、稳定发展，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》等有关法律、法规、规范性文件，以及《福建创识科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

**第二条** 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的全体董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬应当与市场发展相适应，以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人薪酬水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）激励约束并重原则，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

### 第二章 管理机构

**第五条** 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。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会是董事会根据《公司章程》规定设立的专门工作机构，负责制定董事、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，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

### 第三章 薪酬标准与发放

**第七条** 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

#### （一）董事的薪酬结构与标准

##### 1、独立董事

独立董事薪酬采取固定津贴制，津贴标准经股东会审议通过后按月发放；除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费，以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

##### 2、非独立董事（含职工代表董事）

公司董事长及同时兼任高级管理人员职务的非独立董事，按照高级管理人员的薪酬结构及标准领取薪酬，不再另行领取董事津贴。兼任非高级管理人员职务的非独立董事，按其所在的岗位及所担任的具体职位领取相应薪酬，不再另行领取董事津贴。

#### （二）高级管理人员的薪酬结构与标准

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%。

1、基本薪酬：结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等因素确定，按固定薪资逐月发放。

2、绩效薪酬：以年度经营目标为考核基础，根据公司年度业绩情况以及个

人岗位绩效考核情况核定，年终根据当年考核结果统筹兑付，按年发放。

3、中长期激励：根据公司的长期发展需要和建立长效激励机制以及激励多层次、多元化的要求，设计中长期激励机制，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。

高级管理人员在公司内部兼职的，报酬标准按照兼职职务报酬孰高的原则确定。

**第八条** 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、生产一线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。

**第九条** 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

**第十条** 公司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或者因工作需要发生职务、岗位变动的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

**第十二条** 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

**第十三条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

#### 第四章 考核程序与薪酬调整

**第十四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责组织对非独立董事、高级管理人员进行考核评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第十五条** 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。

**第十六条** 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准。

**第十七条** 经公司薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬补充。

**第十八条** 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一的，可给予降薪或不予发放绩效薪酬：

- （一）严重违反公司各项规章制度；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （四）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

**第十九条** 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 附 则

**第二十条** 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。本制度与法律、法规、其他规范性文件及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、其他规范性文件及《公司章程》的规定为准。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十二条** 本制度经公司股东会审议通过后生效并实施，修改时亦同。

福建创识科技股份有限公司

2026年4月27日