

福建永福电力设计股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善福建永福电力设计股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，促进公司的持续健康发展，根据《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》等有关法律法规、规范性文件及《福建永福电力设计股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

- （一）坚持公开、公正、透明的原则；
- （二）坚持“责、权、利”相统一原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任轻重相符；
- （三）坚持长远发展原则，薪酬与公司长远利益、持续健康发展目标相符；
- （四）坚持激励与约束并重，奖罚对等的原则。

第二章 薪酬管理

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与绩效

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绩效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。如有董事会成员兼任高级管理人员，在董事会或者薪酬与绩效考核委员会对其作为高级管理人员进行评价或者讨论其薪酬时，该兼任高级管理人员的董事应当回避。

第五条 公司董事会薪酬与绩效考核委员会在董事会的授权下，负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；负责决定董事、高级管理人员薪酬方案的实施细则；负责决定公司董事、高级管理人员的考核标准并对其进行考核；负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的止付追索程序；负责对公司董事、高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督。

公司董事、高级管理人员的绩效评价由公司董事会薪酬与绩效考核委员会负责组织；公司独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第六条 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。

第七条 公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门应配合董事会薪酬与绩效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 薪酬的构成与标准

第八条 公司工资总额决定机制：公司参考行业及区域薪酬水平，结合所处行业周期、整体发展战略、年度经营目标、薪酬策略、岗位价值等因素和实际情况，合理确定公司工资总额。

第九条 公司董事的薪酬构成如下：

(一) 独立董事

独立董事实行固定津贴制，津贴标准由股东会决定。

(二) 非独立董事

1. 公司董事长、副董事长的薪酬由固定薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于固定薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十；

2. 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，不再另行领取董事薪酬；

3. 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职位领取相应薪酬，不再另行领取董事薪酬；

4. 除上述情况外，不在公司任职的非独立董事不领取董事薪酬。

第十条 公司高级管理人员的薪酬由固定薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于固定薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

第十一条 董事、高级管理人员的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。

第十二条 公司可以根据长期发展需要建立董事、高级管理人员

中长期激励机制，包括但不限于股票期权、限制性股票、员工持股计划、股票增值权以及其他中长期专项奖金、激励或奖励等，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定。

第十三条 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。

第十四条 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。

第四章 薪酬调整

第十五条 公司应当根据市场薪资水平、通胀水平、公司发展战略和经营状况等，适时调整董事、高级管理人员薪酬标准。

第十六条 经公司董事会薪酬与绩效考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司非独立董事、高级管理人员薪酬的补充。

第五章 薪酬发放与止付追索

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，个人所得税、各类社会保险费用以及其他需由个人承担的部分款项(如有)由公司根据相关法律法规代扣代缴。

第十八条 公司独立董事薪酬按月发放。

第十九条 公司非独立董事、高级管理人员的固定薪酬按月支付；

绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据，公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，具体比例由董事会薪酬与绩效考核委员会决定。

第二十条 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新任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第二十一条 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。

第二十二条 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。

第二十三条 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。

第二十四条 《公司章程》或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。

第二十五条 董事因参加公司董事会专门委员会、董事会、股东

会及按《公司法》《公司章程》等有关规定行使其职权时发生的必要费用由公司另行支付。

第六章 附则

第二十六条 本制度未尽事宜，依照国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件、《公司章程》及公司内部的有关规定执行；本制度与国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件、《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十七条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。