

福建睿能科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步规范福建睿能科技股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理，根据《上市公司治理准则》等有关法律法规的规定，结合《福建睿能科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）和公司实际情况，促进公司健康、持续、稳定发展，特制定本制度。

第二条 本制度所称董事，是公司非独立董事（不包括独立董事，也不包括不在公司领取薪酬的董事）；所称高级管理人员，是公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）薪酬水平参照同行业及同地区类似上市公司标准，并确保公开、公正、透明的原则。

（二）薪酬水平与公司经营业绩和长远利益相结合，并与公司规模相适应的原则。

（三）按劳分配与责、权、利相结合的原则。

（四）绩效优先，体现与公司收益分享、风险共担的价值分配原则。

（五）激励与约束并重、奖惩对等的原则。

第二章 绩效评价与履职评价的组织机构

第四条 董事和高级管理人员的绩效考核、绩效评价和履职评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织。

绩效评价是董事和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的重要依据，主要参考年度经营目标、团队建设、重大事项推进等情况开展。

履职评价主要参照董事和高级管理人员在公司治理体系内，参与公司股东会、董事会及其专门委员会运作，履职决策监督职责、勤勉尽责等情况开展。

第五条 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，并予以披露。

第三章 薪酬与激励

第六条 公司工资总额决定和分配机制

本制度所称公司工资总额，是指公司在—个会计年度内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等，不含非货币性福利。

工资总额决定机制中，公司实行工资总额预算管理，每年依据公司经营目标与经营效益，综合考虑劳动生产率、人工成本投入产出效率和人力资源管理政策，坚持考核与分配联动。结合所在地区及同行业职工平均工资水平，科学编制工资总额年度预算方案。其中，董事和高级管理人员的薪酬方案提交股东会或者董事会审议；其他员工的薪酬方案提交总经理审批。

在工资分配机制中，公司建立健全全员绩效考核体系，构建以“个人能力、工作绩效与岗位价值”为核心的工资分配机制。明确与绩效挂钩的薪酬调整规则，建立与能力提升匹配的职业晋升通道及差异化考核激励办法，健全与经营效益联动的工资分配机制，合理提高普通员工薪酬水平，保障全体员工共享企业发展成果。

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬确定办法与薪酬结构：

（一）确定办法

公司董事、高级管理人员实行年薪制，薪酬方案以职务确定，若同时兼任多个职务，其薪酬按照就高原则或者按照各职务薪酬综合计算。

1、董事：兼任高级管理人员的董事，其薪酬按照高级管理人员的岗位职责及其对公司发展的贡献确定；未兼任高级管理人员但在公司领取薪酬的董事，其薪酬按照在公司的具体岗位职责及其对公司发展的贡献确定。

2、高级管理人员：其薪酬按照高级管理人员的岗位职责及其对公司发展的贡献确定。

（二）薪酬结构

公司董事和高级管理人员薪酬由基本薪酬、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%。（中长期激励收入、福利津贴作为附加部分，单独列示，不参与“基本薪酬、绩效薪酬”的比例计算）

薪酬单元	定义	依据	标准	占比范围
基本薪酬	固定报酬，保障日常生活，按月发放	岗位价值、职责风险、公司所在地区薪酬水平	参考上年度水平及岗位系数确定	30%-50%
绩效薪酬	浮动收入，与年度绩效评价结果相关	公司整体业绩、分管工作目标	占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%	50%-70%
中长期激励收入	股权、期权、员工持股等未来收益	行业特征、战略周期、市值为导向	专项方案	中长期激励收入、福利津贴作为附加部分，单独列示，不参与“基本薪酬、绩效薪酬”的比例计算
福利津贴	五险一金、企业年金、补充医疗	国家政策	在国家规定的范围内，执行公司统一标准	

第八条 公司董事和高级管理人员的绩效考核

绩效薪酬以年度为考核周期，围绕公司整体业绩、分管工作目标展开。依据经审计的年度财务数据，从经营业绩完成情况、管理能力、团队建设、风险管控等维度，构建绩效评价。

为建立更加科学、有效的激励与约束机制，将高管薪酬与公司整体业绩及个人贡献深度挂钩，执行“双系数挂钩”机制，包含个人绩效考核系数和组织绩效考核系数。

第九条 董事和高级管理人员薪酬发放

基本薪酬按月发放。

绩效薪酬以月度预发和年度结算相结合的方式发放。月度预发部分不超过绩效年薪基数的 60%，年度应发绩效薪酬的剩余部分在年度报告披露和绩效评价后支付。最终绩效薪酬依据年度审计报告及绩效评价结果进行清算，实行多退少补。

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。

第十条 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。

第十一条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素确定董事、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。

第十二条 如公司出现下列情形的，应按照相关法律法规进行特殊安排：

（一）如果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。

（二）如果公司实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。业绩周期超过三年的，应当说明确定依据。

（三）如果公司引进属于“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 薪酬方案

第十三条 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。

亏损上市公司应当在董事、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。

会计师事务所在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。

公司人力资源部、财务部、证券部协助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。

第五章 绩效薪酬和中长期激励收入止付追回机制

第十四条 薪酬考核委员会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和中长期激励收入的止付追回程序。

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者部分追回。

第六章 薪酬调整

第十七条 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。

第十八条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：通过市场薪酬报告或者公开的薪酬数据，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）公司盈利状况及个人业绩表现；

（四）组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第七章 附 则

第十九条 本制度未尽事宜，依照国家相关法律、法规、《公司章程》及其他有关规定执行；本制度如与国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定相抵触的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定执行。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。