

# 福建福晶科技股份有限公司

## 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** 为进一步完善福建福晶科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的履职积极性，提升公司经营管理水平，促进公司持续健康稳定发展，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》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，制定本制度。

**第二条** 适用本制度的董事、高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）市场竞争力原则：公司提供的薪酬与市场同类职位相比具有竞争力；
- （二）贡献与薪酬匹配原则：根据工作岗位、工作绩效、贡献大小，坚持权、责、利相统一确定薪酬；
- （三）短期激励与中长期激励相结合原则；
- （四）激励与约束相结合原则：薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与工作创新成效、公司综合实力提升相关联。

### 第二章 薪酬总额决定机制及构成

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事和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政策与方案，公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会开展董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施工作。

**第五条** 公司董事、高级管理人员的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。

公司如发生亏损，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。

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。

**第六条** 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。

**第七条** 公司董事会薪酬与考核委员会的具体职责与权限，按照公司《董事会薪酬与考核委员会议事规则》执行。

### 第三章 薪酬标准

**第八条** 公司向独立董事发放津贴，津贴标准由公司董事会薪酬与考核委员会提出意见，并经董事会和股东会审议通过后确定。董事为履行《公司法》和《公司章程》规定职责（如出席公司董事会、股东会等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

**第九条** 在公司经营管理岗位任职或承担经营管理职能的非独立董事、高级管理人员，按照其所任工作岗位及工作职责领取相应的薪酬。薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励三部分组成。

（一）基本薪酬根据其在公司内部担任的职务，根据岗位责任等级、能力等级确定，每月发放。

（二）绩效薪酬以公司年度经营目标和个人年度绩效考核目标指标完成情况为考核基础，根据当年考核结果发放，其中一定比例的绩效薪酬在公司年度报告披露和绩效评价后递延支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬和绩效薪酬总额的百分之五十。

（三）公司可根据经营情况及市场变化，对高级管理人员实施股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

上述绩效薪酬、中长期激励的确定和支付应当以绩效考核评价为重要依据。

**第十条** 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。

#### 第四章 薪酬的发放、止付与追索

**第十一条** 在公司经营管理岗位任职或承担经营管理职能的非独立董事、高级管理人员的薪酬，根据其与公司签署的相关合同、公司的薪酬管理制度按月发放。

独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月按月发放。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**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。

**第十四条** 如公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述，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。

**第十五条** 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。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司不予发放绩效薪酬或津贴：

- （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）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （四）经营决策失误导致公司遭受重大损失的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

#### 第五章 薪酬调整

**第十七条** 薪酬体系应当服务于公司的经营战略,并根据公司经营状况变化适时调整,以适应公司持续发展需要。公司董事、高级管理人员的薪酬标准与公司发展不相适应的,由董事会薪酬与考核委员会拟定调整方案,报董事会/股东会审议批准。

**第十八条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为:

(一) 同行业薪酬增幅水平:每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据,收集、汇总并分析同行业薪酬水平,作为公司薪酬调整的参考依据;

(二) 通货膨胀水平:参考通货膨胀水平,保持薪酬实际购买力,作为公司薪酬调整的参考依据;

(三) 公司经营状况;

(四) 组织结构调整;

(五) 岗位发生变动的个别调整。

**第十九条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批,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的调整。

## 第六章 附则

**第二十条** 本制度未尽事宜,按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。本制度如与国家颁布的法律、法规、规范性文件相冲突时,按有关法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件执行。

**第二十一条** 本制度自股东会审议通过之日起生效并开始实施,修改时亦同。

**第二十二条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。