

福建博思软件股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范福建博思软件股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，健全公司激励约束机制，激励董事、高级管理人员积极为公司创造价值，提升公司的经营管理效益，公司根据《公司法》《上市公司治理准则》等国家法律、行政法规及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。独立董事或不在公司兼任其他职务的非独立董事仅根据股东会审议通过的董事薪酬方案领取津贴，不适用本制度中关于薪酬的规定。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理应遵循以下原则：

（一）市场公允原则：薪酬总额水平结合行业特性、公司经营规模与经营业绩，对标市场合理薪酬区间，兼顾外部竞争力与内部公平性；

（二）绩效联动原则：薪酬总额与公司整体经营绩效、个人履职考核结果挂钩，精准体现岗位履职成效与价值贡献差异；

（三）岗责匹配原则：依据岗位层级、履职权责范围核定薪酬标准，实现责任、权力与利益相互匹配、均衡统一；

（四）战略适配原则：薪酬体系紧密贴合公司中长期发展战略，有效赋能经营目标落地与可持续高质量发展。

第四条 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、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。

第二章 管理机构

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、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政策与方案。

第七条 公司人力资源中心、财务中心、证券管理部等相关部门应当配合薪酬与考核委员会，开展董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施及日常管理相关工作。

第三章 薪酬标准

第八条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事（含职工董事）

1、在公司同时兼任其他职务的非独立董事，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定，并参照第九条执行，不再另行领取董事津贴；

2、其他未在公司兼任其他职务的非独立董事，根据股东会审议通过的董事薪酬方案领取董事津贴，不再另行发放薪酬。

（二）独立董事

独立董事在公司领取独立固定数额的董事津贴，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事津贴根据独立董事所承担的风险责任及市场津贴水平，结合公司的实际情况确定。独立董事津贴由董事会薪酬与考核委员会提出建议，并经公司董事会和股东会通过后确定。

公司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

使职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 公司高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

（一）公司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；

（二）基本薪酬：根据岗位的主要职责、重要性以及地区、行业相关企业相关岗位的薪酬水平，确定年度的基本薪酬；

（三）绩效薪酬：分为季度绩效薪酬及年度绩效薪酬，公司可以依据不同岗位性质，并结合各年度经营管理责任与目标，具体设定季度与年度绩效薪酬的分配比例。绩效薪酬根据公司经营目标完成情况及个人绩效目标完成情况，按照季度绩效考核结果/年度绩效考核结果进行发放，总绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十；

（四）中长期激励收入：根据公司制定的股权激励及员工持股计划及其他根据公司实际情况发放的专项激励等。

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。

第十条 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的，薪酬与津贴按其实际任期计算并予以发放。离任后仍在公司担任其他职务的，按其他职务计算并发放薪酬。

第四章 薪酬发放及止付追索

第十一条 独立董事及未在公司兼任其他职务的非独立董事津贴按月发放，并依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

在公司同时兼任其他职务的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬依据薪酬方案及个人绩效考核结果发放。所有薪资均依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

公司应当确定董事、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。

第十二条 公司董事或高级管理人员在任期内的任一考核年度，出现下列情况之一时，公司应考虑是否扣减特定公司董事、高级管理人员绩效薪酬，或不予发放其绩效薪酬，或追回已发放的部分或全部绩效薪酬：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部纪律处分或处罚的；

（二）违反忠实或勤勉义务且严重损害公司利益，致使公司遭受重大经济或声誉损失的，或导致公司发生重大违法违规行为或重大风险的；

（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重大资产流失的；

（四）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（五）因重大违法违规行为被证券监管机构予以行政处罚的；

（六）法律法规规定或公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十三条 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 薪酬调整

第十四条 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。

当公司经营环境或外部条件发生重大变化时，若需调整董事薪酬标准的，需报经董事会同意后提交股东会审议；若需调整高级管理人员薪酬标准的，报董事会批准。

第十五条 根据公司经营发展情况，薪酬可以作相应的调整，调整的依据是：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司实际经营状况；
- （五）公司组织结构调整、职位、职责变化；
- （六）董事会薪酬与考核委员会认为的其他重大变化。

第十六条 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。

第六章 附则

第十七条 本制度自股东会审议通过后生效并实施。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

第十九条 本制度未尽事宜或者与国家有关法律法规和《公司章程》相抵触的，依照国家有关法律法规和《公司章程》的规定执行。

福建博思软件股份有限公司

董事会

二〇二六年四月二十八日