

福建福日电子股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年制定)

第一章 总则

第一条 为进一步完善福建福日电子股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员薪酬管理,建立健全激励约束机制,促进公司高质量发展,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规及《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 本制度适用于公司全体董事(包括非独立董事及独立董事)和高级管理人员:

(一) 独立董事:指不在公司担任除董事外的其他职务,并与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系,或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。

(二) 非独立董事:指公司独立董事以外的董事,其中不在公司同时担任其他职务的非独立董事为外部非独立董事,在公司同时担任其他职务的非独立董事为内部董事。

(三) 高级管理人员:公司总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书和经公司董事会认定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则:

(一) 市场化导向原则。以岗位价值为核心,参考同行业市场薪酬水平,建立与公司业绩目标相匹配的薪酬机制。

(二) 业绩导向原则。坚持业绩与薪酬双对标、增量业绩决定增量薪酬,实现公司业绩、个人绩效与岗位价值三位一体。

(三) 契约化管理原则。推进年度薪酬与长效激励相结合,将岗位薪酬与短期经营目标和长期战略目标捆绑。

(四) 激励与约束相统一原则。建立风险与收益对称、激励与约束并重的薪酬机制,确保激励到位、约束有效。

第二章 工资总额决定机制

第四条 公司建立与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资总额决定机制，合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例。

第五条 公司董事、高级管理人员的工资总额应当以上年度工资总额为参考，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 董事、高级管理人员薪酬由公司工资总额列支，纳入年度工资总额预算管理。

第三章 薪酬管理机构

第七条 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。

公司董事会薪酬与考核委员会是对董事(除独立董事)、高级管理人员进行考核并确定薪酬的管理机构。

第八条 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限依《董事会薪酬与考核委员会实施细则》。

第四章 薪酬构成与核定

第九条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员的薪酬标准由公司董事会薪酬与考核委员会确定。其薪酬由基本薪酬、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百分之五十。

(一)基本薪酬:根据企业经营难度、企业规模，结合市场薪资行情等因素确定其年度的基本报酬，按月发放。

(二)绩效薪酬:主要根据年度考核指标完成情况决定，年终根据当年考核结果统算兑付，按年发放。

(三)中长期激励收入:中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入,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。具体办法按照相关法律法规及监管部门规定另行制定。

公司应结合行业水平、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。

在公司任职的非独立董事、高级管理人员在公司及下属子公司、参股公司兼任职务的,均不得因同时担任多个职务重复领取薪酬或重复享受福利待遇,应按职务就高原则核定基本薪酬和绩效薪酬。

第十条 独立董事不参与公司内部绩效考核,独立董事津贴由薪酬与考核委员会提出建议,经董事会审议后提交股东会决定。除此之外,不在公司享受其他收入、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。

第十一条 不在公司任职的外部非独立董事不领取董事薪酬。

第五章 绩效考核与薪酬发放

第十二条 独立董事津贴按月平均发放,由公司代扣代缴个人所得税。

第十三条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员基本薪酬按月支付,每月计发金额=基本薪酬/12。

第十四条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员根据有关规定以及考核周期内经营业绩责任书的考核指标进行年度个人绩效评价。个人年度经营业绩考核结果为不合格,或综合考核评价为不合格的,不得领取绩效薪酬。

第十五条 董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在公司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。

第十六条 公司可以结合行业特征、业务模式等建立董事、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。

第十七条 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。公司亏损时应当在董事、高级管理人员的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。

第十八条 在年度经营过程中，如当年预算有较大调整或经营环境等外部条件发生重大变化，董事会薪酬与考核委员会可以对董事及高级管理人员的年度考核指标作相应调整。

第十九条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、退休等原因离任的，自免职通知下发的次月起，除按当年在岗实际工作月数计提的绩效薪酬和应发中长期激励外，不得继续在原企业领取薪酬。因公司原因被提前解除任职的，其补偿应符合公平原则，不得存在利益输送。

第六章 止付追索机制

第二十条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，由董事会根据薪酬与考核委员会建议决定减少或不予发放其绩效薪酬和中长期激励：

- (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监会予以行政处罚的；
- (三)经营决策失误导致公司遭受重大损失的；
- (四)公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

第二十一条 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。

第二十二条 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。

第七章 薪酬调整机制

第二十三条 公司董事、高级管理人员的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。

第二十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业、同地区对标企业薪酬水平；
- (二) 所在地区通胀水平，保证薪酬的实际购买力水平不降低；
- (三) 公司实际经营状况；
- (四) 组织结构调整，职位、职责的变动；
- (五) 董事会薪酬与考核委员会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

第二十五条 经公司董事会薪酬与考核委员会提议，并经董事会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第八章 附则

第二十六条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十七条 本制度由董事会负责解释和修订。

第二十八条 本制度自股东会审议通过后生效，修订时亦同。