

福建赛特新材股份有限公司
董事和高级管理人员薪酬管理制度

福建赛特新材股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 目的

为进一步规范和完善福建赛特新材股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理制度，建立科学有效的激励与约束机制，合理确定公司董事和高级管理人员的收入，充分调动董事和高级管理人员的积极性和创造性，为公司创造更好的经济效益，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件的规定，以及《福建赛特新材股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用下列人员：

- （一）董事会成员：公司非独立董事、独立董事、职工代表董事；
- （二）高级管理人员：公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监；
- （三）《公司章程》规定的其他人员。

第二章 公司薪酬管理原则和工资总额决定机制

第三条 公司薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符，引导董事、高级管理人员关注公司长期价值创造和可持续发展；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

第四条 公司建立工资总额决定机制。公司将工资总额纳入预算管理。

公司应以上年度工资总额为基数，并根据经营业绩、财务状况、发展阶段、工作目标、薪酬策略等因素合理确定当年的工资总额。工资总额的变动应当与公司业绩联动，提升公司工资总额确定的合理性、有效性。

第五条 在工资总额内，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、高级管理人员与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，实现内部薪酬分配的公平性。

第六条 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。

第七条 对于公司认定属于“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，经董事会提名、薪酬与考核委员会审议并报董事会或股东会批准，可以实行特殊薪酬机制，不与公司经营业绩挂钩。

第三章 薪酬管理机构

第八条 公司董事会提名、薪酬与考核委员会是实施公司董事和高级管理人员薪酬和绩效考核的专门机构，负责制定董事、高级管理人员的绩效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，并根据相关法律法规的要求就董事、高级管理人员的薪酬等事项向董事会提出建议。董事会对提名、薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载提名、薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第九条 公司股东会负责审议董事的薪酬方案；公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬方案。

第十条 公司人力资源部、财务中心配合董事会提名、薪酬与考核委员会对本制度规定的事项进行具体实施。

第四章 董事和高级管理人员薪酬的构成和标准

第十一条 薪酬构成

（一）独立董事

公司独立董事以固定津贴形式在公司领取报酬，津贴标准经股东会审议通过后按月发放；除此之外不在公司享受其他薪酬福利待遇，因履职需要产生的

所有费用由公司承担。

(二) 非独立董事（包括职工代表董事）

公司董事长以及兼任公司高级管理人员的内部董事，按高级管理人员薪酬标准执行；其他内部董事根据其在公司担任的具体职务，按公司相关薪酬管理制度领取薪酬，不再额外领取董事津贴。该等董事的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（若有）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。

未在公司任职的董事原则上不领取薪酬，亦可根据实际情况，参照独立董事标准采取固定董事津贴，津贴标准由股东会审议确定，因履职需要产生的所有费用由公司承担。

(三) 高级管理人员

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（如有）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，并可根据公司安排领取中长期激励收入。基本薪酬属固定部分，按照月度平均发放；绩效薪酬属浮动部分，根据年度绩效考评结果确认和发放。

第十二条 公司董事和高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以辞职报告生效时间或任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第五章 董事和高级管理人员薪酬调整

第十三条 公司董事和高级管理人员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。

第十四条 公司根据以下情况适时对董事和高级管理人员的薪酬作相应调整，调整的依据包括：

- (一) 同行业薪酬水平；
- (二) 所在地区薪酬水平；
- (三) 公司实际经营状况；
- (四) 组织架构调整、职位、职责变化；
- (五) 其他情况。

第十五条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大的，董事及高级管理人员的平均绩效薪酬原则上应相应下降。未相应下降的，应当披露具体原因。

第十六条 公司董事、高级管理人员薪酬或津贴标准的调整方案由董事会提名、薪酬与考核委员会负责制定，经董事会或股东会审议通过后实施。

第六章 董事和高级管理人员的薪酬发放与绩效考核

第十七条 公司独立董事及其他外部董事的固定津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月按月发放。公司职工代表董事的薪酬发放按照公司员工薪酬管理有关规定执行。

第十八条 在公司内部任职的非独立董事及高级管理人员，其年薪支付采用月度和年度相结合的发放方式，其中基本薪酬按月发放；绩效薪酬在年度经营绩效考核结果确定前，参考其最近一个年度年薪水平和当年度经营及绩效预估情况预发部分金额，实际绩效薪酬总额应当以绩效评价为重要依据结合其他因素确定，年度报告披露和绩效评价后支付扣除预发部分后的剩余绩效薪酬。

第十九条 公司董事和高级管理人员的绩效考核以会计年度为周期。

第二十条 会计年度结束后，董事会提名、薪酬与考核委员会应当根据公司经审计的年度财务数据及董事、高级管理人员的履职情况进行绩效评价，作为确定绩效薪酬和中长期激励收入的依据。

第二十一条 上述中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况、市场情况及相关法律、法规组织实施，具体方案另行制定并履行相应审批及信息披露程序。

第二十二条 公司董事和高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第二十三条 公司董事和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。

第二十四条 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部记过及以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）因重大违法违规行为被证券监管部门处罚、谴责或通报批评的，被有关部门依法依规处理的；
- （四）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失职、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成企业资产流失的；
- （五）其他违反《公司章程》等相关规定情况的。

第二十五条 经公司董事会提名、薪酬与考核委员会审议，并报董事会或股东会批准，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和高级管理人员薪酬的补充。

第七章 递延支付和止付追索

第二十六条 公司可结合行业特征、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，确定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。

第二十七条 如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。

第二十八条 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。

第八章 附则

第二十九条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第三十条 本制度由公司董事会负责解释。

福建赛特新材股份有限公司

二〇二六年四月二十四日