

福建省招标股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善福建省招标股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理工作，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，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《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）坚持依法依规。薪酬管理应坚持依法依规，严格遵守国家和上级有关部门有关法律、法规。

（二）坚持效益导向，兼顾公平。以经济效益为前提，建立健全工资总额与企业经济效益的联动机制，实现工资能增能减。同时兼顾企业资源占用、市场情况等不同因素，做到既有激励又有约束、既讲效率又讲公平，积极构建符合市场行业特点的激励约束机制。

（三）坚持集中分级管理，分类指导。薪酬管理既要坚持集中、统一管理，又要根据管理权限分级制定符合企业发展的

薪酬制度。根据企业功能定位、行业类别、生命周期，兼顾企业资源占用、经营难易等不同因素，对企业分类确定工资总额决定机制。

（四）坚持市场决定与战略导向相结合。薪酬管理应与企业的承受能力相适应，实现职工工资水平与劳动力市场价位相适应、与增强企业市场竞争力相匹配。应以企业发展战略、人力资源战略为指导，确定薪酬战略，薪酬水平向战略性新兴产业和主导产业倾斜。

第四条 公司董事、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。

董事的薪酬方案，经董事会审议通过后，提交股东会批准，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。

高级管理人员的薪酬方案，由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司综合部负责配合董事会薪酬与考核委员会进行年度薪酬方案的制定与实施。

第二章 薪酬标准

第六条 董事薪酬

（一）非独立董事

1. 在公司及下属子公司任职（除董事外）的非独立董事，按其所任职岗位、行政职务以及在实际工作中的履职能力和工

作绩效发放薪酬，公司不再向其额外支付董事薪酬；对前述人员存在兼职情况的，根据兼任其他岗位就高不就低的原则领取薪酬，不重复领取；

2. 未在公司及下属子公司担任除董事以外的职务，但与公司签署劳动合同的专职非独立董事，薪酬参照公司副职（含主持工作、常务等）级别薪酬标准发放，并享受相应福利待遇；

3. 未在公司及下属子公司担任除董事外的职务，仅与公司签署聘任协议的非独立董事，公司不向其支付董事薪酬。

（二）独立董事

公司独立董事在公司领取独立董事津贴，具体标准由股东会审议批准，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。

第七条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员薪酬按照《薪酬管理办法》执行，由基本薪酬、效益薪酬和中长期激励收入等组成，其中效益薪酬占比原则上不低于基本薪酬与效益薪酬总额的 60%。

（一）基本薪酬。是薪酬的基本组成部分，包含岗位工资和职级工资，主要根据岗位和职级确定。正常出勤并完成基本工作量的情况下即可享受。

（二）效益薪酬。包括年终绩效薪酬、奖励薪酬、先进员工奖励等。效益薪酬根据公司的经营业绩及个人的工作实绩、工作责任、工作强度等共同决定。

（三）中长期激励收入：与中长期考核评价结果挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于任期激励、股权激励、员工持股计划以及其他根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第八条 公司高级管理人员的效益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。公司董事、高级管理人员的部分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。

第三章 薪酬调整

第九条 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做相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十条 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准。

第十一条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均效益薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十二条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

第十三条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、因个人原因任期内辞职等原因离任的，分别以各自核算周期内实际履职工作日占比计算薪酬、津贴，并按本制度发放。

第十四条 公司董事、高级管理人员达到法定退休年龄或按规定办理退休手续的，按照国家有关退休人员待遇规定执行。

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间出现以下任意一种情况的，公司根据发生具体问题的年度，实行薪酬追索退回，退休人员、离职人员一并适用：

- （一）受到免职以上组织处理或纪律处分；
- （二）企业发生严重舆情事件、重大法律纠纷；
- （三）其他适用薪酬追索退回的情形。

第十六条 出现本制度第十五条所列情况时，董事会薪酬与考核委员会根据公司遭受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董事、高级管理人员采取弥补应对措施的主观性及有效性等综合因素，评估确定是否需要针对相关责任人员的绩效薪酬发起追索程序以及具体追索扣回的金额及比例。

第五章 附 则

第十七条 本制度未尽事宜按照国家有关法律、法规及规范性文件执行。若部分条款与相关法律、法规以及规范性文件有抵触，以法律、法规以及规范性文件为准。

第十八条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修订时亦同。

第十九条 本制度由董事会负责解释。