

福建海钦能源集团股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2025年12月制定)

第一章 总则

第一条 为进一步规范福建海钦能源集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性、创造性，提高公司的经营管理效益，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、部门规章、规范性文件及《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 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平原则，薪酬水平与公司经营规模、盈利状况和工作职责相匹配，同时兼顾地区经济发展状况和行业水平；
- （二）责权利统一原则，薪酬水平与岗位价值、责任义务及管理权限相匹配，实现责任、权力与收入的协同统一；
- （三）长远发展原则，薪酬水平与公司中长期发展目标相契合，引导董事、高级管理人员聚焦公司可持续发展；
- （四）激励约束并重原则，薪酬发放与业绩结果挂钩，构建“激励促提升、约束防风险”的联动机制。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬管理机构为董事会薪酬与考核委员会，具体职责与权限由公司《董事会薪酬与考核委员会实施细则》规定。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会制定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

公司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。

公司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。

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，组织董事和高级管理人员的绩效评价。

第七条 公司人力资源部门、董事会办公室配合董事会薪酬与考核委员会，进行董事、高级管理人员薪酬方案和考核标准的具体实施。

第三章 薪酬结构与绩效考核

第八条 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。

第九条 公司董事、高级管理人员薪酬的基本方案如下：

(一) 独立董事在公司领取与其承担的职责相适应的津贴，津贴的标准由董事会制订方案，股东会审议通过，并在公司年度报告中进行披露。独立董事津贴按月发放。

(二) 不在公司任职的非独立董事按股东会审议通过的薪酬方案领取董事津贴。董事津贴按月发放。

(三) 在公司任职的非独立董事、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，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。

第十条 公司董事、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。

第十一条 本制度规定的董事、高级管理人员薪酬，不包括经股东会另行批准实施的股权激励计划、员工持股计划等长效激励约束机制相关权益。

第十二条 公司高级管理人员仅在公司领薪，不由控股股东、实际控制人及其控制的其他企业代发薪水。

第十三条 董事、高级管理人员按照《公司法》《公司章程》等相关规定履行职责、参加规定培训等所产生的合理费用，可在公司据实报销。

第四章 薪酬发放和止付追索

第十四条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据公司经营情况、个人绩效考核结果发放。

第十五条 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。

第十六条 董事、高级管理人员的薪酬发放金额为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及公积金、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。

第十七条 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。

第十八条 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。

第十九条 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。

第五章 薪酬调整

第二十条 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。

第二十一条 公司董事薪酬标准的调整须报经董事会同意后，经股东会审议通过后实施；高级管理人员薪酬标准的调整经董事会审议通过后实施。

第二十二条 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：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为薪酬调整的参考依据；

- (三) 公司盈利状况;
- (四) 公司发展战略或组织结构调整;
- (五) 个人岗位或职务调整，或者工作内容发生重大变化。

第六章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等规定执行；本制度如与国家新颁布的法律、法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》不一致时，从其规定，并及时修改。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十五条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效。

福建海钦能源集团股份有限公司

董事会

2025年12月15日