

# 福建闽东电力集团股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理办法

(2026年6月26日经公司2025年年度股东会审议通过)

### 第一章 总则

**第一条** 为规范公司董事、高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的履职积极性和创造性，进一步提升公司经营管理水平，促进公司持续健康高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则（2025年修订）》等法律法规、规范性文件及《公司章程》相关规定，结合公司实际，制定本办法。

**第二条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理办法遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）坚持效益优先、兼顾公平的原则；
- （三）坚持激励与约束并重的原则；
- （四）坚持个人利益与公司长远发展相结合原则。

**第三条** 本办法适用于公司非独立董事及高级管理人员。

**第四条** 董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策、方案、考核标准并进行考核；公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会开展薪酬制度的具体实施工作。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会审议决定，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，并予以充分披露。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。

**第六条** 公司发生亏损时，在审议董事、高级管理人员年度薪酬环节应当特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。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。

## 第二章 薪酬的构成和标准

**第七条** 公司非独立董事（含职工董事）在公司担任管理职务的，按照所担任的管理职务，依据高级管理人员薪酬管理办法、员工薪酬管理办法等相关规定执行；不在公司担任任何经营管理职务、不承担经营管理职能的非独立董事，公司不向其发放任何薪酬、津贴。

**第八条** 公司董事、高级管理人员实行年薪制，薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成，其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的 60%。

（一）基本年薪为履行岗位职责的年度基本报酬，按月发放；正职负责人基本年薪根据上年度市属国有企业在岗职工平均工资的 2 倍确定，副职负责人基本年薪按公司主要负责人基本年薪的 0.6 至 0.9 倍确定，合理拉开差距；

(二) 绩效年薪以公司年度目标绩效为基础，与个人经营业绩考核结果相挂钩，根据年度经营业绩考核结果核定，实行递延支付；

(三) 任期激励收入与高级管理人员任期考核评价结果相挂钩，在任期结束后根据任期考核结果兑现，在不超过任期内年薪的 30% 以内确定，实行延期支付。

**第九条** 公司董事、高级管理人员薪酬为税前收入，公司应按照国家有关规定，做好个人所得税代扣代缴工作。

**第十条** 公司董事、高级管理人员兼任多项职务（含在分、子公司兼任岗位或职务）的，薪酬标准原则上按就高不就低原则确定，不重复计发。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员不得在人社部、财政部联合发布的《关于做好国有企业津贴补贴和福利管理工作的通知》（人社部发〔2023〕13 号）及履职待遇等规定范围外，领取其他货币性收入。

### 第三章 绩效考核与薪酬调整

**第十二条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责组织实施公司高级管理人员考核评价。年度考核依据年度经营业绩责任书执行，任期考核依据任期经营业绩责任书执行，考核结果直接决定绩效年薪与任期激励水平。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬可根据同行业薪酬水平、通胀水平、公司盈利状况、组织结构调整等因素动态调整，确保

与市场水平、公司经营业绩、个人履职表现相匹配，与公司可持续发展相协调。

#### 第四章 薪酬止付追索机制

**第十四条** 公司建立薪酬追索机制，出现以下任何一种情形，公司有权对董事、高级管理人员启动薪酬止付追索机制：

（一）公司因财务造假、会计差错、重大错报导致对财务报告进行追溯重述的；

（二）董事、高级管理人员违反忠实、勤勉义务，给公司造成重大经济损失或声誉损害的；

（三）董事、高级管理人员对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的；

（四）董事、高级管理人员因违法违规被中国证券监督管理委员会等监管机构行政处罚或采取不得担任上市公司董事、高级管理人员的市场禁入措施的，或被深圳证券交易所公开谴责或公开认定为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的，或被司法机关追究刑事责任的；

（五）董事、高级管理人员擅自离职、渎职、严重违反公司制度，被公司解除职务或解除劳动关系的；

（六）董事会薪酬与考核委员会认定的其他严重违规情形。

**第十五条** 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。

**第十六条** 对董事、高级管理人员违反国家有关法律法规、党内有关规章制度及公司有关规定，或者未履行、未正确履行职责造成公司资产损失的，公司依规给予相应处分、处理、处罚，并根据情节轻重减发、停止支付未支付的绩效薪酬及任期激励，对相关期间已发放的绩效薪酬和任期激励予以全额或部分追回。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员存在违规自定薪酬、兼职取酬、超标准享受福利待遇等行为的，按照有关规定给予纪律处分、组织处分和经济处罚，并全额追回违规所得收入。

**第十八条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、改聘、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算发放绩效年薪、任期激励等薪酬。

## 第五章 附则

**第十九条** 公司董事、高级管理人员如对薪酬与考核委员会的考核评价结果有异议，可在收到通知后五个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，由薪酬与考核委员会予以处理；对处理结果仍有异议的，可向公司董事会提出申诉。

**第二十条** 本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》执行；本办法与国家相关法律法规、规范性文件规定不一致的，以国家相关法律法规、规范性文件为准。

**第二十一条** 本办法由董事会负责解释。董事会可根据法律法规规定及公司实际情况对本办法进行修订，并报公司股东会审议批准。

**第二十二条** 本办法经公司股东会审议通过后实施。原《董事、监事、高级管理人员薪酬管理办法》同时废止。