

福建凤竹纺织科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步建立和完善福建凤竹纺织科技股份有限公司（以下简称公司）董事、高级管理人员的薪酬体系，建立科学有效的激励和约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性，提升公司经营管理效益，确保公司发展战略目标的实现，公司根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）、《上市公司治理准则》及其他有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《福建凤竹纺织科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司下列人员：

- （一）在公司领取薪酬的非独立董事；
- （二）公司高级管理人员，包括总经理、常务副总经理、副总经理、财务总监、总工程师、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 董事及高级管理人员薪酬水平应当与市场发展相适应，与公司经营业绩和个人业绩贡献相匹配，与公司可持续发展相协调。董事会在建立董事和高级管理人员的薪酬体系时应遵循以下原则：

- （一）遵循市场规律，体现价值的原则。董事及高级管理人员薪酬水平要充分体现董事及高级管理人员的职业能力和价值，在区域和行业内要有充分的吸引力和竞争力；
- （二）“责、权、利”相统一的原则。薪酬水平要与承担的管理责任、权限相对应；
- （三）效益与效率优先原则。绩效薪酬要充分考虑公司的效益与效率，薪酬水平要与经营业绩、公司盈利能力和行业排序水平相挂钩，实现与公司经营成果共享、责任共担，确保公司长期稳定发展；
- （四）坚持“有奖有罚、奖罚对等、激励与约束并重”的原则；
- （五）公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素确定董事、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。

第四条 董事会薪酬与考核委员会（以下简称薪酬与考核委员会）是对董事及高级管理人员进行考核以及确定薪酬分配的管理机构，公司董事、高级管理人员的薪酬方案由薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

第五条 公司董事的薪酬方案须经股东会决定，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。

公司高级管理人员的薪酬方案由董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司根据发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标和经营业绩，综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合政府职能部门发布的工资指导线，合理确定董事和高级管理人员的年度工资总额。

第二章 薪酬体系

第七条 公司董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等构成。

（一）基本薪酬：是董事及高级管理人员履行职责所领取的岗位报酬。由薪酬与考核委员会根据公司的规模、董事及高级管理人员所承担的责任、风险程度、自身的市场价值及管理 ability 确定，并在董事及高级管理人员薪酬考核评价办法中予以明确。

（二）绩效薪酬：即奖励薪酬，与公司年度经营业绩和个人业绩相挂钩。由薪酬与考核委员会根据董事及高级管理人员岗位责任设立考核指标，并依据公司经营业绩，绩效指标完成情况进行考核分配。

绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

（三）中长期激励收入：公司可以依照相关法律、行政法规、规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定，通过员工持股计划或者股权激励计划等激励机制对公司董事和高级管理人员进行中长期激励，由薪酬与考核委员会拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进公司经营指标达成的方案，并制订相应的考核办法，提交公司董事会或股东会审议批准后实施。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

（四）因公司战略目标或业务发展等需要，经董事会独立董事专门会议、薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项特别奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员薪酬的补充调整，并经公司董事会批准后实施。

第八条 普通员工（含中层管理人员）的绩效考核，由公司人力资源部负责组织实施，考核结果作为薪酬计发的重要依据；独立董事实行固定津贴制度，股东会审议通

过后实施，不参与绩效薪酬分配（履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行），同时公司承担其履职过程中产生的合理费用（如差旅费、会议费等）。

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并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载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。

董事、高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，必要时，公司也可以委托有资质的第三方开展绩效评价工作。

第九条 公司人力资源部门、财务部门、董事会办公室等相关部门配合薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第十条 公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第三章 薪酬的发放

第十一条 董事及高级管理人员的基本薪酬以现金或者转账形式发放。董事及高级管理人员的绩效薪酬经薪酬与考核委员会审议通过后，按各自发放周期发放绩效奖金。董事及高级管理人员在年度绩效薪酬发放时在任不足一年的，或者发放期间内职务发生变动的，离任及接任者以任免通知的时间为准，按其实际任职时间长短计算其应得的薪酬金额（以月为计算单位，不足一个月的按天计发）。

下列税费按照国家有关规定由公司从应发薪酬中直接扣除：

- （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。

第十二条 每个经营年度开始前，公司根据总体经营目标制订预算和业绩目标，确定董事、高级管理人员年度考核标准。

第十三条 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、高级管

理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十四条 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，且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；

公司可以结合行业特征、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，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。

第四章 薪酬的止付追索

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 公司董事、高级管理人员违反其应遵守的承诺或应履行的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。

在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职脱产学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第五章 薪酬的调整

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司战略发展和经营管理服务，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进一步发展的需要。

公司董事、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。

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资水平。公司人力资源部门每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

- (四) 公司发展战略或组织结构调整情况；
- (五) 个人岗位或职务调整，或者工作内容发生变化。

第十九条 董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，可以取消该发生年度的绩效考核奖金：

- (一) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会及其派出机构予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- (二) 违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门的调查、审查的；
- (三) 受到公司行政记大过及以上处分的；
- (四) 违反决策程序，有重大经营决策失误造成严重后果的；
- (五) 因个人原因导致公司发生重大事故的；
- (六) 由于个人原因擅自离职或被免职的；
- (七) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 附 则

第二十条 本制度未尽事宜，依照《公司法》《证券法》《上海证券交易所股票上市规则》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度与国家相关法律、行政法规、规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定不一致的，以国家相关法律、行政法规、规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定为准执行。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十二条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效施行，修改时亦同。《福建凤竹纺织科技股份有限公司高级管理人员及核心人员绩效考核与薪酬激励管理办法》在本制度生效施行之日同时废止。

福建凤竹纺织科技股份有限公司

2026年4月22日