

福龙马集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善福龙马集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立和完善激励约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上市公司章程指引》等法律法规和规范性文件以及《福龙马集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，在充分考虑公司发展战略、实际情况和行业特点的基础上，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事及高级管理人员。

第三条 本制度以公司经济效益为出发点，根据分管工作目标和公司年度经营计划指标，与实际经营业绩相结合的考核办法，薪酬方案的确定遵循以下原则：

（一）责任原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及责权利相结合等因素确定基本工资薪酬标准。

（二）绩效原则：绩效薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与公司经营业绩、工作创新、奖罚、年度绩效考核结果等相结合。

（三）统筹兼顾原则：薪酬方案与公司经营业绩及经营目标的完成情况挂钩。

（四）竞争原则：注重收入市场化，制定合理的薪资结构比例，保持公司薪酬的吸引力以及市场上的竞争力，有利于公司吸引人才。

（五）协调一致原则：公司董事和高级管理人员薪酬应当与其岗位价值、责任义务、承担风险相一致，与普通员工的薪酬分配比例相协调。

第二章 薪酬管理机构

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。

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。

公司亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

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。

第五条 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，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律法规、上海证券交易所相关规定及《公司章程》规定的其他事项。

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。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关职能部门配合公司董事会薪酬与考核委员会开展董事、高级管理人员绩效考核和薪酬方案的制定和实施工作。

第三章 薪酬的构成和标准

第七条 工资总额决定机制：

公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理，纳入年度人工成本预算控制。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第八条 公司独立董事津贴标准为10万元/年，按月平均发放。独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第九条 非独立董事按照其所兼任的高级管理人员或其他职务对应的薪酬与考核管理办法领取相应的薪酬，不单独领取董事津贴。

第十条 未在公司任职的非独立董事原则上不在公司领取薪酬，经股东会审议批准的，可以发放一定津贴。未在公司任职的非独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

第十一条 公司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。根据高级管理人员的工作性质，及其所承担的责任、风险等，确定如下薪酬标准：

高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬（合计为年度薪酬）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。

基本薪酬主要考虑所任职位的职级、价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。绩效薪酬与公司年度经营指标完成情况及个人绩效评价结果挂钩。中长期激励收入包括股权激励、员工持股计划等，具体依公司相关激励方案执行。

第十二条 在公司任职的董事、高级管理人员整体年度薪酬由以下两部分组成：

1、与各年度经审计的营业收入挂钩，采用超额累积及分段计提，具体的计提标准如下：

营业收入区间（亿元）	直接计提比例	计提公式
≤50	0.20%	总额=Σ各段营业收入*分段计提比例
>50 且≤70	0.28%	
>70 且≤100	0.32%	
>100	0.36%	

2、根据各年度扣除非经常性损益前归属于母公司所有者的净利润及净利润增长率的实现情况计提，仅在公司净利润为正时计提，具体提取条件如下：

	计提条件	净利润区间（亿元）	计提比例	计提公式
固定部分	净利润>0 且（当年净利润-上一年度净利润）<0	-	0.5%	固定部分=净利润*计提比例
	净利润>0 且（当年净利润-上一年度净利润）>0	N≤2.6	1.00%	=分段计提，固定部分=Σ各段净利润*分段计提比例
		2.6<N≤3.5	3.00%	
		3.5<N≤4.6	5.00%	
		4.6<N≤6.0	7.00%	
		N>6.0	9.00%	
浮动部分	计提条件	净利润增长率区间	计提比例	计提公式
	（当年净利润-上一年度净利润）>0	0%<R≤10%	5%	分段计提，浮动部分=Σ各段净利润增加额*分段计提比例
		10%<R≤20%	10%	
		20%<R≤30%	20%	
		30%<R≤35%	35%	
		R>35%	45%	

上述整体年度薪酬总额将根据相关人员所任的岗位职级、个人绩效考核情况及履职表现进行分配，具体考核分配方案由公司人力资源部拟定后报送董事会薪酬与考核委员会审定，并按本制度规定由董事会、股东会审议通过。

第十三条 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、高级管理人员和普通员工的薪酬分配，推动薪酬分配向关键岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高员工的薪酬水平。

第十四条 公司可根据董事、高级管理人员的特殊贡献、公司利润完成率、目标责任完成情况，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内部董事、高级管理人员薪酬的补充。

第十五条 公司对属于“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，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第四章 绩效考核、薪酬发放及止付追索

第十六条 薪酬与考核委员会根据公司年度总体经营目标及各高级管理人员所分管的工作范围制定公司高级管理人员的年度绩效考核目标。

第十七条 每个会计年度结束后，薪酬与考核委员会根据公司年度总体经营目标完成情况及各高级管理人员绩效考核目标指标完成情况，对高级管理人员进行绩效考核和评价，并根据考核结果发放绩效薪酬和奖金。

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。

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 考核期内高级管理人员在任职期间，出现以下情况中的任何一种，则不予发放绩效薪酬和奖金：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十九条 公司董事、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。

第二十条 公司董事、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。

第二十一条 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。

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

第二十二条 公司根据经营效益情况、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。

第六章 附则

第二十三条 本制度经公司股东会审议通过后生效。

第二十四条 本制度由董事会负责解释。

第二十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与日后颁布或修订的有关法律法规和依法定程序修订后的《公司章程》相抵触，则应根据有关法律法规和《公司章程》的规定执行。