

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

(2025 年 8 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。

第二章 薪酬管理机构

第四条 关于公司董事及高级管理人员薪酬与考核机构由股东会、董事会、薪酬与考核委员会和人力资源管理部门负责组织实施，具体职责如下：

（一）公司股东会负责审议批准本制度并决定各年度董事的具体薪酬事项；

（二）公司董事会负责审议批准各年度高级管理人员的具体薪酬事项；

（三）公司董事会薪酬与考核委员会负责制订或修订本制度，负责制订董事

及高级管理人员的薪酬标准及分配额度，负责组织实施对董事及高级管理人员的薪酬考核工作，并对本制度执行情况进行监督。

（四）公司人力资源部配合公司董事会薪酬与考核委员会具体实施董事及高级管理人员的各年度薪酬考核工作。

第三章 薪酬的构成和标准

第五条 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的对薪酬挂钩的绩效考核。

第六条 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。

第七条 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。

第八条 董事、高级管理人员的薪酬由固定薪酬、绩效薪酬、奖金等组成，按照其在公司担任的具体管理职务、实际工作绩效并结合公司年度经营业绩等因素综合评定薪酬，根据公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取职务薪酬。根据实际情况，公司可以为专门事项设立单项激励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬补充。

第九条 固定薪酬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固定薪酬总额，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%	年度固定薪酬总额=∑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%	

第十条 固定薪酬总额将根据本制度适用范围内的董事、高级管理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。

第十一条 当年度按照董事及高级管理人员职务对应级别的基本薪酬按月发放，固定薪酬剩余部分根据当年度审计报告及薪酬考核结果确认后发放。

第十二条 本制度所规定的公司董事及高级管理人员固定薪酬不包括绩效薪酬以及其他根据公司业务开拓情况提取发放的业务专项提成、业务绩效奖励、业务开拓奖金或奖励等，亦不包括根据公司相关制度或政策发放的提成、补贴等。

第十三条 为了更好地起到员工激励和维持公司长期稳定发展的作用，公司将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绩效薪酬，并依据董事及高级管理人员的绩效考核结果和岗位职级确定分配比例。

第十四条 公司绩效薪酬仅在公司净利润为正时计提，包含固定部分和浮动部分，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%	业绩激励基金固定部分=净利润*固定计提比例
		N≤2.6	1.00%	分段计提，业绩激励基金固定部分=∑各段净利润*分段计提比例
	净利润>0 且(当年净利润-上一年度净利润)>0	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	(当年净利润-上一年度净利润)>0	净利润增长率区间	计提比例	分段计提，业绩激励基金浮动部分=∑各段净利润增加额*分段计提比例
		0%<R≤10%	5%	
		10%<R≤20%	10%	
		20%<R≤30%	20%	
		30%<R≤35%	35%	
		R>35%	45%	

公司当年度提取的上一年度（当期）绩效薪酬的总额不超过上一年度经审计净利润的 15%。

第十五条 公司绩效薪酬的提取须满足以下前提条件：

- 1、最近一年度财务会计报告为标准无保留意见；
- 2、最近一年内不存在重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的情形；

3、不存在绩效目标完成偏差较大等其他不满足激励计提条件的情形。

第十六条 绩效薪酬可直接或间接用于股权激励方案的资金来源或公司董事会批准的符合法律法规的其他用途。

第十七条 公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事、高级管理团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律法规等另行确定。

第四章 绩效考核与发放

第十八条 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。

第十九条 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。

第二十条 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。

第二十一条 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。

第二十二条 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。

第五章 薪酬调整

第二十三条 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

第二十四条 本制度经公司股东会审议通过后生效。

第二十五条 本制度由董事会负责修订和解释。

第二十六条 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。