

福建青松股份有限公司

高级管理人员薪酬与考核制度

(2025 年 12 月修订)

第一章 总 则

第一条 为了更好地调动福建青松股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员工作的积极性和创造性，建立与公司制度相适应的激励约束机制，提高企业经营管理水平和提升公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《福建青松股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）及《董事会薪酬与考核委员会议事规则》等规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事会聘请的高级管理人员，具体包括总经理、常务副总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书。

第三条 公司高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定高级管理人员的年度薪酬。

第四条 公司高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则。
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符。
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符。
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。
- （五）体现公开、公正、透明的原则，根据目前的实际收入水平，参照同行业和同地区上市公司的标准，保持公司薪酬的吸引力和竞争力。

第二章 薪酬与考核制度的制定及实施程序

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定本薪酬与考核制度，并负责审查公司高级管理人员的履职情况并对其进行年度考核。

第六条 公司人力资源部与财务部配合董事会薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

第三章 薪酬的构成及标准

第七条 公司高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效薪酬、特别奖励和中长期激励收入等组成。

第八条 基本年薪的具体标准如下：

单位：万元

职位	基本年薪
总经理	120-200
常务副总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书	50-150

公司董事会薪酬与考核委员会在本条所列基本年薪标准范围内，根据高级管理人员任职岗位的价值、责任、能力、市场薪酬行情等因素，确定具体薪酬方案。基本年薪按月平均发放。

第九条 绩效薪酬依据企业经营目标的完成情况 & 员工年度工作绩效考核结果核定计发，绩效薪酬占比原则上不低于基本年薪与绩效薪酬总额的百分之五十。

第十条 如高级管理人员对公司经营、战略实施、公司价值维护或资本运作有重大突出贡献的，董事会可根据公司经营情况及高级管理人员对公司重大贡献情况，在基本年薪及绩效薪酬之外，对高级管理人员进行特别奖励。

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。

第十二条 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，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。

第十五条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立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。

第十六条 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。

第四章 绩效与履职评价

第十七条 公司应当建立公正透明的高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。董事会薪酬与考核委员会根据高级管理人员在公司担任的具体职务制定具体的绩效与履职评价办法。

第十八条 绩效考核周期为每年度1月1日至12月31日。考核周期结束后，董事会薪酬与考核委员会将根据高级管理人员的绩效与履职评价结果发放年度绩效薪酬。如经营环境等外界条件发生重大变化或公司内部重大政策、战略规划调整、工作调动及不可抗力等原因导致考核指标数据发生变化的，董事会薪酬与考核委员会可以根据具体情况对考核指标进行调整。

第十九条 董事会薪酬与考核委员会负责审查高级管理人员的履职情况并组织对其进行年度绩效与履职评价；董事会审计委员会参与高级管理人员的年度绩效与履职评价工作。

第二十条 公司可以委托第三方开展高级管理人员的绩效评价。

第五章 附 则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定如有抵触的，应当按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释，自公司董事会审议通过之日起生效实施，修订时亦同。

福建青松股份有限公司

二〇二五年十二月