

**杭州福莱蒽特股份有限公司**  
**董事和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** 为进一步加强和规范杭州福莱蒽特股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事和高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》和《杭州福莱蒽特股份有限公司章程》等有关法律法规的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 董事是指本制度执行期间公司董事会的全部成员（含独立董事），高级管理人员是指本制度执行期间公司的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

**第三条** 公司董事和高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

（一）责任原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及权责相结合等因素确定工资薪酬标准；

（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、奖罚、年度绩效考核结果等相结合，参考行业薪酬水平；

（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，与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重、奖罚对等原则：薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

**第二章 薪酬审议与管理机构**

**第四条** 上市公司董事和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。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会应当根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

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、本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** 公司相关职能部门配合薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬结构

**第七条** 公司独立董事采取固定独立董事津贴，按月度发放，具体金额由董事会薪酬与考核委员会拟定，并经股东会审议通过后为准。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。独立董事领取的独立董事津贴不参与公司的绩效考核。

**第八条** 公司内部任职的董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。

（一）基本薪酬：根据董事和高级管理人员所任公司内部管理职位的价值、责任、能力、市场薪酬行情等因素确定，该部分薪酬不进行考核，按实际工作月度发放；

（二）绩效薪酬：以公司年度经营目标和个人岗位绩效指标为基础确定，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。公司确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露且绩效评价完成后予以支付。

（三）中长期激励收入：与中长期考核评价结果相挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的奖金。由公司根据实际情况制定激励方案，获得批准后予以执行。

#### 第四章 薪酬调整

**第九条** 公司董事和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。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以调整薪酬标准，并报董事会或者股东会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

**第十条** 如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。

#### 第五章 薪酬发放和止付追索

**第十一条** 公司董事和高级管理人员的津贴、薪酬标准，均为税前金额，需要按照国家有关规定缴纳的社会保险费、住房公积金、个人所得税等各项税费，在支付时由公司代扣代缴。

**第十二条** 公司董事和高级管理人员的基本薪酬按月发放，月薪结算日期从当月1日至当月最后一天，薪资一般以人民币发放。每月薪资发放日为次月月底，如逢节假日则相应提前。

**第十三条** 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按照其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

**第十四条** 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

**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，应当及时对董事和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** 公司董事和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。

## **第六章 附则**

**第十七条** 本制度未尽事宜，或者本制度在执行过程中若与国家法律、法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》规定相抵触，公司应当依照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第十八条** 本制度由公司董事会制定、解释并修订。

**第十九条** 本制度自公司股东会审议通过后生效。

杭州福莱蒽特股份有限公司  
2026年4月