

证券代码：002110

证券简称：三钢闽光

公告编号：2026-012

福建三钢闽光股份有限公司关于董事、高级管理人员 2025年度薪酬确认及2026年薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

福建三钢闽光股份有限公司（以下简称公司）于2026年4月24日召开第九届董事会第三次会议，审议《关于董事、高级管理人员2025年度薪酬确认及2026年薪酬方案的议案》，基于谨慎性原则，全体董事对上述议案回避表决，议案直接提交公司股东会审议。

依据《上市公司治理准则》《公司章程》等相关规定，以及公司《董事会薪酬与考核委员会议事规则》等相关规定，董事会薪酬与考核委员会对公司董事、高级管理人员的履职绩效进行考核，按照相关薪酬管理制度规定，核算确定董事和高级管理人员2025年度薪酬。同时为进一步完善激励约束机制，提高公司治理水平、促进公司长期可持续发展，结合公司经营发展等实际情况，并参照行业、地区薪酬水平，制定了公司2026年董事和高级管理人员薪酬方案，具体内容如下：

一、董事、高级管理人员2025年度薪酬情况

2025年度，公司根据《公司董事和高级管理人员薪酬管理

制度》等制度规定，以及在公司领取薪酬的董事、高级管理人员所处岗位、工作分工、绩效考核等情况，对其 2025 年度薪酬情况进行核算。经核算确认，2025 年度对现任及报告期内离任的全体董事、高级管理人员发放薪酬（含津贴）情况如下：

序号	姓名	职务	税前报酬总额 (万元)	备注
1	刘梅萱	董事长	59.49	2025 年 6 月之前任总经理，6 月之后任董事长
2	何天仁	离任董事长	0	外部董事、不领薪
3	程凯群	董事	0	外部董事、不领薪
4	谢小彤	董事	0	外部董事、不领薪
5	周泳	董事	0	外部董事、不领薪
6	洪荣勇	离任董事	0	外部董事、不领薪
7	黄标彩	离任董事	0	外部董事、不领薪
8	高升	独立董事	0	自愿放弃薪酬
9	郑溪欣	独立董事	10	独立董事固定津贴
10	张萱	独立董事	10	独立董事固定津贴
11	黄敏	职工董事	66.71	2025 年 8 月之前任监事会主席，9 月任公司职工董事，按其行政职务领薪
12	潘建洲	总经理	63.05	2025 年 6 月之前任总工程师，6 月之后任总经理
13	胡红林	副总经理、董事会秘书	43.03	
14	林华春	副总经理	55.92	
15	柯建祥	副总经理	53.2	
16	罗灶明	副总经理	65.12	
17	叶攀	副总经理	62.4	
18	卢荣才	财务总监	32.2	
19	郭凌欢	离任副总经理	65.46	薪酬为 2025 整年度，2026

				年1月已离任
--	--	--	--	--------

注：税前报酬总额包括基本工资、奖金、津贴、补贴、职工福利费和各项保险费、公积金、年金以及以其他形式从公司获得的报酬。

2025年，公司对董事、高级管理人员发放的薪酬符合国家有关法律、法规和《公司章程》《公司董事和高级管理人员薪酬管理制度》等制度规定。

二、2026年董事、高级管理人员薪酬方案

（一）适用对象

本方案适用于公司董事和高级管理人员。

（二）适用期限

本次董事薪酬方案自公司股东会审议通过后生效，至新的董事薪酬方案通过后自动失效；高级管理人员薪酬方案自公司董事会审议通过后生效，至新的高级管理人员薪酬方案通过后自动失效。

（三）薪酬方案

1. 公司董事薪酬方案

（1）公司内部董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、特殊奖励、中长期激励收入等构成，内部董事不再另外领取董事津贴。

（2）公司外部董事不在公司领取薪酬。

（3）独立董事在公司领取固定独立董事津贴人民币10万元/人.年（含税），除此之外不再另行发放薪酬。独立董事因出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使

其职责所需的合理费用由公司承担。

(4) 公司内部董事同时兼任公司高级管理人员的，其薪酬构成和绩效考核可依据高级管理人员薪酬管理执行。

2. 公司高级管理人员薪酬方案

(1) 公司高级管理人员实行年薪制，薪酬收入由基本薪酬、绩效薪酬、津贴、特殊奖励和中长期激励收入等构成。每月预发基本薪酬和津贴，年终根据考核结果给予兑现绩效薪。绩效薪酬占比原则上不低于个人薪酬收入的 60%，效益下降，绩效薪酬原则上不得增长；新增亏损，相应下降绩效薪酬。

(2) 高级管理人员绩效考核指标分为经济指标和管理（专项）指标。经济指标考核以公司财务指标和经营目标为考核基础，并按照经审计后的利润完成额考核。管理（专项）考核指标以公司整体经营指标完成情况及重点工作推进情况为考核基础，包括安全、环保、现场、生产、质量、设备、技术、辅材备件、工程项目和党建等 10 项专业管理考核指标，按照“党政同责，一岗双责，齐抓共管，失职追责”的要求，结合个人年度重点工作完成情况、个人专业管理指标考核情况、个人绩效素质评价考核情况和干部民主评议结果等因素考核。

(3) 公司发生重大安全事故、违法违规、经营风险事件等，对负有责任的高级管理人员，视情节轻重部分或全部扣减当年绩效奖励；情节严重的，按规定追索已发放的绩效奖励。

（四）薪酬调整机制

1. 董事会薪酬与考核委员会将根据公司经营业绩、行业薪酬水平变化、市场环境等因素，定期对董事和高级管理人员薪酬方案进行评估和调整。如公司经营业绩出现重大变化或行业薪酬水

平发生显著波动，薪酬方案将适时进行修订，以确保薪酬水平的合理性和竞争力。

2.在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，内部董事和高级管理人员绩效考核指标将适时进行调整，以确保绩效考核合理性、公平性和科学性。

（五）薪酬追索机制

出现以下任一情形，公司有权启动薪酬追索扣回：公司因财务造假、会计差错、重大错报导致财务报告追溯重述的；违反忠实、勤勉义务，给公司造成重大经济损失或声誉损害的；对资金占用、违规担保、内幕交易、信披违法等行为负有直接、主要责任的；被证监会等监管机构行政处罚，或被司法机关追究刑事责任的；擅自离职、渎职、严重违反公司制度，被公司解除职务、劳动关系的；薪酬与考核委员会认定的其他严重违规情形。

（六）其他规定

1.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，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。若发生提前解除，如涉及相关补偿情况，应当符合公平原则，不得损害公司合法权益。

2.上述薪酬为税前金额，其所涉及的个人应缴纳的有关税费统一由公司代扣代缴。

3.本方案未尽事宜，按照国家法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等规定执行。本方案如与国家日后颁布的法律法规、部门规章、规范性文件和经合法程序修改后的《公司章程》等相抵触时，按照有关法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

该议案经公司董事会审议通过后，尚需提交公司 2025 年度股东会审议。

三、备查文件

- 1.公司第九届董事会第三次会议决议；
- 2.第九届董事会审计委员会第二次会议决议。

特此公告。

福建三钢闽光股份有限公司

董 事 会

2026 年 4 月 24 日