

福建纳川管材科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度
(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为进一步规范福建纳川管材科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理质量与可持续高质量发展能力，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事会全体成员及公司高级管理人员。

公司高级管理人员包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）战略导向原则：薪酬体系服务于公司发展战略和经营目标，通过科学合理的薪酬体系吸引、留住和激励公司所需的优秀人才，保障公司长期稳定发展；

（二）激励与约束并重原则：薪酬水平与经营责任、经营风险、经营业绩紧密挂钩，实现有效激励、刚性约束。

（三）长短期相结合原则：坚持短期激励与长期激励相统筹，强化中长期导向。坚持结果考核与过程评价相统一、组织绩效与个人绩效相协调。

（四）公平、公正、合理原则：薪酬水平参考行业市场水平、公司规模与岗位价值，兼顾内外部公平，并与公司效益相适应。

（五）公平公正原则：贯彻按劳分配、奖勤罚懒的基本分配原则，总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司效益相适应，薪酬分配向关键岗位、核心人才倾斜；

（六）绩效导向原则：薪酬水平与经营责任、经营风险相适应，与业绩考核结果紧密挂钩并保持同向变动，以年度经营绩效和岗位绩效考核为依据确定绩效薪酬；

（七）合规透明原则：薪酬决策及发放程序依法合规，及时履行公开披露义务。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会。薪酬与考核委员会由三名董事组成，其中独立董事应过半数。

第五条 公司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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，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）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划；
- （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、行政法规、中国证监会规定和公司章程规定的其他事项。

第六条 公司董事薪酬方案经董事会审议后，提交股东会批准；公司高级管理人员薪酬方案须经董事会审议批准，并向股东会说明。

公司董事会、董事会薪酬与考核委员会对董事个人履职情况进行评价或讨论其薪酬事项时，该董事应当回避表决，不得参与相关审议及投票。

第七条 董事、高级管理人员薪酬方案纳入公司工资总额方案统筹实施。由公司人力资源部、财务中心等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行具体实施。

第三章 薪酬标准与体系

第八条 公司董事分为非独立董事和独立董事，实行分类薪酬管理：

（一）独立董事：实行固定津贴制度，按月发放。津贴标准由股东会审议决定。独立董事出席公司董事会、股东会的差旅费以及行使职权所需的其他合理费用由公司承担。

（二）在公司担任管理职务的非独立董事：不再单独领取董事津贴，按照其在中国担任的具体管理职务与岗位职责，结合公司薪酬制度及绩效考核情况领取薪酬，具体薪酬方案根据公司《薪酬福利管理制度》执行。

（三）未在中国担任具体职务的非独立董事（外部董事）不领取薪酬。

第九条 高级管理人员按照其在中国担任的具体职务、实际工作绩效并结合公司经营业绩等综合评定其基本薪酬与绩效奖金，具体薪酬方案根据公司《薪酬

福利管理制度》执行。

第十条 高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等构成，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。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员的岗位价值、责任、能力，结合行业薪酬水平等因素确定，为固定报酬；

（二）绩效薪酬：以高级管理人员个人年度工作目标计划为基础，与公司年度经营业绩相挂钩，最终依据公司董事会薪酬与考核委员会当期考核结果发放；

（三）中长期激励收入：包括但不限于股权、期权、员工持股计划等，具体方案由公司另行制定。

第十一条 董事、高级管理人员可享受津贴，津贴标准依据公司《薪酬福利管理制度》执行。

第十二条 按照审慎原则，条件具备时公司可实施股权激励、员工持股计划等中长期激励机制，具体办法按照国家有关规定及公司相关方案执行。

第四章 薪酬发放及止付追索

第十三条 公司董事、高级管理人员薪酬的发放参照公司工资制度执行，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

第十四条 董事、高级管理人员兼任多个管理职务，按就高不就低原则领取薪酬，不重复领取。

第十五条 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，按其实际任期计算并予以发放。

第十六条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权减少、停止支付未支付的相关薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的薪酬进行全额或部分追回：

- （一）公司因故意行为导致的重大错报而对财务报告进行追溯重述的；
- （二）严重违反公司规章制度或严重损害公司利益的；
- （三）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；

(四)因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所公开谴责的；

(五) 监管部门认定的其他违法违规情形。

第五章 薪酬调整

第十七条 薪酬体系应为公司的经营发展战略服务，并根据公司经营状况作相应的调整，以适应公司发展需要。高级管理人员薪酬可根据行业状况及公司经营情况进行适当调整。

第十八条 董事、高级管理人员的薪酬调整可参照公司《薪酬福利管理制度》中关于年度薪档统调的规定执行，结合年度绩效考核累计分值确定薪档调整幅度。调整时间为次年第一季度，生效日为次年4月1日。

第十九条 经公司董事会审批，可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事及高级管理人员薪酬的补充。

第六章 其他

第二十条 公司除董事、高级管理人员之外的其他人员的薪酬，根据公司《薪酬福利管理制度》及其他有关规定确定。

第七章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》及公司《薪酬福利管理制度》、《薪酬与考核委员会议事规则》等相关制度执行。

第二十二条 本制度为公司二级管理制度，由公司董事会负责解释及修订，自股东会审议通过之日起施行，修改时亦同。