

福建龙溪轴承（集团）股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为建立符合现代企业制度要求的激励和约束机制，合理确定公司董事长、董事、高级管理人员收入水平，有效调动董事长、董事、高级管理人员的积极性与创造性，提高公司管理水平和运营效率，实现公司资产和股东权益的保值增值，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件和《福建龙溪轴承（集团）股份有限公司章程》以及各级政府、国资委有关规定，特制定本制度。

第二条 本管理制度适用于公司董事会的全体董事和董事会聘任的所有高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会（以下简称“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。

第四条 独立董事实行独立董事津贴制，津贴标准由董事会拟定，提交股东会审议。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第五条 未在公司担任工作职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。在公司担任工作职务的非独立董事包含董事长、兼任或非兼任高级管理人员的董事（以下简称“内部董事”）和职工董事，以上在公司担任工作职务的非独立董事及高级管理人员均在公司领取薪酬；其中，职工董事按照其实际工作岗位及工作内容领取薪酬，未纳入本制度有关薪酬考核与管理的规定。

第六条 董事长、内部董事、高级管理人员的薪酬采用年薪制；年薪制是指以企业的年度经营业绩和任期经营业绩确定董事长、内部董事、高级管理人员年薪的分配激励制度。年薪是指董事长、内部董事、高级管理人员在年度内和任期内获取的全部工资性收入，由三部分组成：基本年薪、绩效年薪和任期激励收入。

第七条 董事长、内部董事、高级管理人员薪酬管理的基本原则：

1. 薪酬与业绩挂钩原则。董事长、内部董事、高级管理人员的年薪收入与经营业绩紧密挂钩，强化董事长、内部董事、高级管理人员责任，激发企业发展活力。

2. 薪酬与责任、风险相一致的原则。董事长、内部董事、高级管理人员的年薪收入与其承担的责任、风险相联系，责任与风险成正比。

3. 体现按劳分配、效益优先、兼顾公平原则。本制度以提高经营管理效率和经济效益为基本宗旨，兼顾出资人、企业经营者、职工三者利益，公开、公平和公正地确定董事长、内部董事、高级管理人员的年薪。

4. 坚持统筹兼顾。构建合理的工资收入分配关系，形成企业负责人薪酬增长与职工工资增长相协调，年度考核与任期考核相结合，短期激励与中长期激励相统一的机制。

5. 先审计后兑现、先考核后支付原则，做到客观、公正、奖惩分明。绩效评价依据经审计后的财务数据开展。

第二章 薪酬构成与确定

第八条 公司董事长、内部董事、高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。绩效薪酬的占比原则上不低于基本年薪与绩效薪酬总额的50%。

第九条 基本年薪确定办法

基本年薪是指公司董事长、内部董事、高级管理人员的年度基本收入，根据岗位职责和重要程度确定。

基本年薪=基本年薪基数×基本年薪分配系数；

基本年薪基数根据市属国有企业年度薪酬计发基数的2倍确定。市属国有企业年度薪酬计发基数由漳州市深化国有企业负责人薪酬制度改革工作联席会议办公室确定。

公司主要负责人（董事长、总经理）的基本年薪分配系数为1，副职负责人（其他内部董事、高级管理人员）的基本年薪分配系数根据其岗位职责和承担风险责任、对企业做出的贡献等因素合理拉开差距，在0.6至0.9倍区间内确定。

第十条 绩效年薪确定办法

绩效年薪是与公司董事长、内部董事、高级管理人员年度综合业绩考核结果相联系的收入，以基本年薪为基数，根据年度考核评价系数结合绩效年薪调节系数确定。

绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数

（一）年度考核评价系数与年度综合业绩考核指标中的基本指标、分类指标、管理绩效和党建工作指标挂钩，最高不超过2。

年度考核评价系数=2×年度综合业绩考核得分/120；

（二）绩效年薪调节系数。主要根据企业功能性质、所在行业以及企业资产总额、净资产、营业收入、利润总额、人员规模等因素确定，最高不超过1.5。

第十一条 任期激励收入确定办法

任期激励收入是指与公司董事长、内部董事、高级管理人员任期经营业绩考核结果及市委组织部任期综合考核评价结果相联系的收入，根据任期考核结果，在不超过公司董事长、内部董事、高级管理人员任期内年薪总水平的30%以内确定。

任期激励收入=（任期内基本年薪+任期内绩效年薪）×30%×任期考核评价系数；

任期考核评价系数根据公司董事长、内部董事、高级管理人员任期经营业绩考核评价结果确定，最高不超过1。

任期考核评价系数=任期经营业绩考核得分/120

第十二条 公司董事长、内部董事、高级管理人员年度薪酬为税前薪酬，应按国家有关规定缴纳个人所得税，由公司按实际发放额代扣代缴。

第三章 福利性待遇

第十三条 公司董事长、内部董事、高级管理人员应按照国家有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险等各项社会保险。

第十四条 公司按国家有关规定建立企业年金。公司当期计入董事长、内部董事、高级管理人员年金个人账户的最高额不得超过国家有关规定。

第十五条 公司按国家有关规定建立补充医疗保险，公司董事长、内部董事、高级管理人员的补充医疗保险待遇应严格按照有关规定执行。

第十六条 公司为董事长、内部董事、高级管理人员缴存的各项社会保险费用的基数不得超过社会保险行政部门规定的缴费基数上限。

第十七条 公司为董事长、内部董事、高级管理人员缴存住房公积金比例最高不得超过12%。缴存基数最高不得超过漳州市统计部门公布的上年度在岗职工月平均工资的3倍。

第十八条 董事长、内部董事、高级管理人员的住房公积金和各项社会保险费应由个人承担的部分，由公司从基本年薪中代扣代缴；应由公司承担部分，由公司支付。

董事长、内部董事、高级管理人员享受的符合国家规定的企业年金，补充医疗保险和住房公积金等福利性待遇，应一并纳入薪酬体系统筹管理。董事长、内部董事、高级管理人员不得在企业领取其他福利性货币收入。

第十九条 从严控制董事长、内部董事、高级管理人员的履职待遇和业务支出。公司应按照有关规定健全负责人履职待遇和业务支出的管理制度，严格执行各项规定，严禁以职务消费的名义用公款支付或者报销应由个人支付的费用。

第四章 年度经营业绩考核

第二十条 年度经营业绩考核以公历年（下同）为考核期。

第二十一条 年度综合业绩考核指标包括基本指标、分类指标、管理绩效和党建工作指标。

基本指标权重50%。由利润总额、净资产收益率、销售（营业）增长率3个指标构成。分类指标权重25%、管理绩效指标权重15%、党建工作指标权重10%，由公司董事会薪酬与考核委员会根据公司发展需要确定。

年度经营业绩考核结果是确定董事长、内部董事、高级管理人员绩效年薪的主要依据。

第二十二条 绩效年薪=基本年薪×绩效年薪调节系数×年度考核评价系数。

1. 年度考核评价系数=2×年度考核得分/120；
2. 年度业绩考核包括年度经营业绩考核指标及加减分项；
3. 年度经营业绩考核指标计分方法

经济指标得分=Σ（权重×各项经济指标得分）+加分项-扣分项；

经济指标计算一般以基准值为计分基础，基准值一般按前三年公司实际完成值的平均值确定，公司董事会薪酬与考核委员会可以根据宏观经济形势及公司所处行业的发展情况进行适当调整。

公司董事会薪酬与考核委员会还根据公司年度重点工作开展情况、创新发展情况、投融资情况以及其它考核因素等进行奖（加分）罚（扣分）。

第二十三条 对于在考核期内因重大政策变化、战略规划调整、清产核资、改制重组、工作调动及不可抗力等原因导致考核指标数据发生重大变化的，公司董事会薪酬与考核委员会可以根据具体情况变更经营业绩考核目标。

第五章 任期经营业绩考核

第二十四条 董事长、内部董事、高级管理人员任期经营业绩考核以三年为考核期，因特殊原因需要调整的，由公司董事会薪酬与考核委员会决定。

第二十五条 任期经营业绩考核指标包括三年平均经济增加值率、三年平均资产保值增值率（不含少数股东权益）和三年平均营业收入增长率。

其他考核指标由公司董事会薪酬与考核委员会根据公司发展需要确定。

第二十六条 新任期开始第一年的6个月内，公司应依据任期内经审计并经审核的企业财务决算报告和经营业绩考核数据，对上一任期经营业绩考核指标的完成情况进行总结分析，并将任期总结分析报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审议。

第二十七条 公司董事会薪酬与考核委员会依据任期内经审核的企业财务决算报告和相关经营业绩考核数据，听取审计委员会对公司董事长、内部董事、高级管理人员的任期评价意见，对公司提交的任期经营业绩考核总结分析报告进行核准，形成公司董事长、内部董事、高级管理人员任期经营业绩考核决议。

第六章 薪酬审核与支付

第二十八条 公司董事长、内部董事、高级管理人员的薪酬实行年初预算、年终结算制。

第二十九条 公司董事长、内部董事、高级管理人员基本年薪按月支付，绩效年薪可按基本年薪的0.75倍，平均分摊到月预发，在年度考核结束后，根据考核结果结算绩效年薪。

公司年度经济效益（指利润总额）没有实际增长的，原则上不得核增当年基本年薪。

企业负责人年度综合考核评价为不胜任的，不得领取绩效年薪。当年本企业在岗

职工平均工资未增长的，企业负责人绩效年薪不得增长。

第三十条 任期激励收入在任期考核结束后的两年内支付，第一年按 60%支付，第二年按 40%支付。公司董事长、内部董事、高级管理人员任期综合考核评价为不胜任的，不得领取任期激励收入。因本人原因任期未届满的，不得实行任期激励；非本人原因任期未届满的，根据任期经营业绩考核结果结合本人所在岗位的实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。

对任期内出现重大决策失误或重大违纪违法事件，给公司造成不良影响或造成资产重大损失的，根据所承担的责任，追索部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入。追索扣回办法适用于已离职或退休的企业负责人

第三十一条 公司董事长、内部董事、高级管理人员因岗位变动调离企业且工资关系不保留在公司的，自任免机关下发职务调整通知文件次月起，除按当年在企业负责人岗位实际工作月数应发绩效年薪和任期激励收入外，不得继续在公司领取薪酬。

第三十二条 公司董事长、内部董事、高级管理人员达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金，除按当年在其岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续在公司领取薪酬。

第三十三条 公司董事长、内部董事、高级管理人员除按本制度规定领取薪酬外，不得再从公司领取任何其他福利性货币收入。

第三十四条 公司董事长、内部董事、高级管理人员确因工作需要下属全资、控股、参股企业兼职的，不得在兼职企业领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬，不得在兼职单位报销与兼职单位无关的任何费用。

第三十五条 公司董事长、内部董事、高级管理人员薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。所发放的薪酬应计入公司工资总额，在工资统计中单列。

公司为突破关键技术瓶颈引进的“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才，无论是否聘用为公司董事、高级管理人员，其薪酬实行单列管理，按照聘用合同约定进行考核与兑现，不列入公司工资总额，不与公司经营业绩挂钩。

第三十六条 公司董事长、内部董事、高级管理人员离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料至少保存 15 年。

第七章 考核程序

第三十七条 本公司董事会下设薪酬与考核委员会负责年薪制的具体实施，主要包括基本年薪、绩效年薪和任期激励收入的测算核定，根据年度考核目标值，按绩效考核实施办法予以考核，测算和确定年薪考核目标值。

第三十八条 为促进公司管理效能和运营效率的提高，应根据主要指标完成情况及工作质量对董事、高级管理人员进行年度绩效评价，评价结果与年薪挂钩。

内部董事、高级管理人员评价等级及考评分数（基本年薪分配系数）分为优秀（0.9~1.0）、良好（0.8~0.89）、称职（0.76~0.79）、基本称职（0.70~0.75）和不称职（0.60~0.69）。独立董事和不在公司担任工作职务的非独立董事根据年度履职情况进行评价，其评价等级分为称职与不称职，其中独立董事津贴根据评价结果提交股东会批准确定。

第三十九条 绩效年薪考核是与年度审计紧密结合的，考核指标实际值必须根据经具有证券从业资格的会计师事务所审计的企业年度财务报告和经公司审计委员会审核确认的财务指标值确定。

第四十条 本公司薪酬与考核委员会应在每个会计年度终了日起4个月内根据年度审计报告和有关考核材料对董事长、内部董事、高级管理人员的年度经营业绩进行考核。董事会办公室为公司薪酬与考核委员会的办事机构，协同公司人力资源、财务会计部门收集相关考核资料，提交公司薪酬与考核委员会考核。年度业绩考核应在上年度结束4个月内完成，后续根据二次考核结果进行调整；任期考核应在任期届满8个月内完成。

第四十一条 董事长、内部董事、高级管理人员在公司生产经营中出现安全、质量等方面重大责任事故或其他对公司造成重大不利影响的事件，应纳入年度业绩考核中的管理绩效考核范围，特别严重的扣减全部绩效年薪。

在考核过程中若发生争议，由薪酬与考核委员会进一步核实，最后由董事会批准决定。

第四十二条 本公司薪酬与考核委员会计算董事长、内部董事、高级管理人员的年薪后，在年底前将分别与董事长、内部董事、高级管理人员进行核实确认，如无差异，则核实数为董事长、内部董事、高级管理人员应得年薪数。

第八章 止付追索

第四十三条 董事长、内部董事、高级管理人员在任职期间，若经审计和考核发现以前年度的异常不良经营行为或隐瞒不良资产，视情节轻重由本公司予以一定的处罚。

第四十四条 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、高级管理人员绩效薪酬和任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第四十五条 公司董事、高级管理人员违反法规及公司章程规定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、任期激励进行全额或部分追回。

第九章 附 则

第四十六条 本制度经公司股东会批准后自 2025 年度开始实施，由公司薪酬与考核委员会负责执行。

第四十七条 如今后有关部门出台企业董事和高级管理人员薪酬政策规定影响本制度的实施，或在实施中发现重大问题，需要对本制度进行修改，由薪酬与考核委员会提出建议，经董事会审议后提交公司股东会作出修改决议。

第四十八条 本制度由本公司薪酬与考核委员会负责解释。

福建龙溪轴承（集团）股份有限公司

2026年5月19日