

# 福建浔兴拉链科技股份有限公司

## 高级管理人员 2026 年度薪酬方案

为规范福建浔兴拉链科技股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的薪酬管理，激励和约束高级管理人员勤勉尽责工作，促进公司效益增长和可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《福建浔兴拉链科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司的实际经营情况，参考所处行业、所在地区的薪酬水平，制定本薪酬方案。具体内容如下：

### 一、 适用范围

本方案适用于《福建浔兴拉链科技股份有限公司章程》规定的高级管理人员。

### 二、 适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

### 三、 公司高级管理人员薪酬标准

公司高级管理人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成，薪酬水平与其承担责任、风险和经营业绩挂钩。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。

基本薪酬参考市场同类薪酬标准，结合考虑职位、责任、能力等因素确定，按月平均发放；绩效薪酬则按其在公司及子公司任职的职务与岗位责任、公司经营情况等综合因素确认，根据年度考核结果统筹兑付，按年发放。2026 年度绩效薪酬将在 2027 年初根据初步核算的考核结果进行预发，原则上不超过初步核算结果的 90%，剩余绩效薪酬在经审计的年度财务报告披露后发放。最终绩效结果将依据经审计的年度财务数据评价确定。上述绩效薪酬，将根据最终绩效评价结果核定，多退少补。

### 四、 其他说明

1、本方案经公司董事会审议通过后，授权公司人力资源部、财务部负责本方案的具体实施，公司董事会薪酬与考核委员会负责对本方案执行情况进行考核和监督。

2、公司高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，由公司按照国家 and 公司有关规定扣除代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担的部分、国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分后，将剩余部分发放给个人。

3、公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

4、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》等内部制度规定执行。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》等内部制度相抵触时，按照有关法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等内部制度的规定执行。