

福建浔兴拉链科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度
（草案）

第一章 总则

第一条 为进一步完善福建浔兴拉链科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立健全有效的激励和约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提高企业经营效益和管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》等有关法律、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》”）的相关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度所称董事包括公司非独立董事（包括职工代表董事，下同）及独立董事。本制度所称高级管理人员是指公司总裁、执行总裁、副总裁、财务负责人（财务总监）、董事会秘书等《公司章程》中规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬确定应遵循以下原则：

（一）公平原则，薪酬收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时适当参考外部薪酬水平；

（二）“责、权、利”统一原则，薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）绩效原则，薪酬标准与业绩考核相挂钩，个人收入与公司效益相结合的目标相符；

（四）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展、长远利益相结合的目标相符；

（五）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；

（六）坚持公开、公正、透明的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬方案。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员的履职情况并对其进行年度绩效考评；负责监督公司董事、高级管理人员的薪酬方案执行情况。

第六条 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。

第七条 公司人力资源部、财务部等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员的年度考核和薪酬方案的具体实施。公司亦可以委托第三方开展董事及高级管理人员履职与绩效评价。

第三章 薪酬标准和构成

第八条 根据董事和高级管理人员的工作性质，以及其所承担的责任和风险等，确定相应薪酬标准。

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。

第十条 公司董事薪酬：

（一）独立董事

公司独立董事薪酬实行津贴制，津贴标准结合公司所处行业、经济发展水平及公司实际经营状况，由公司股东会审议决定。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事

1、在公司及子公司任职的非独立董事，其薪酬参照本制度第十一条规定执行；

2、未在公司及子公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬。

第十一条 高级管理人员薪酬

高级管理人员薪酬由基本薪酬与绩效薪酬组成，绩效薪酬占比原则上不低于薪酬总额的百分之五十。

（一）基本薪酬：根据职位价值、个人责任与能力、市场薪酬水平等因素确定。

（二）绩效薪酬：按照公司年度经营业绩目标完成情况和个人绩效考核结果等确定。

第十二条 本薪酬管理制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬，不包括经股东会另行批准实施的股权激励计划、员工持股计划等长效激励约束机制相关权益。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十三条 公司独立董事津贴按季度发放。

第十四条 在公司及子公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据公司经营情况、个人实际绩效考核结果发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十六条 公司董事、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。

第十七条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十八条 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予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十九条 公司董事、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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第二十条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以根据情节轻重减少、不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （二）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬的调整

第二十条 公司董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。公司根据市场调研数据、盈利状况对基本薪酬及绩效薪酬的标准进行审视，并根据实际情况进行政策调整。

第二十一条 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。如公司亏损的，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第二十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

- （一）同行业薪资增幅水平：通过公开的薪酬数据，收集同行业薪酬数据进行汇总分析，作为公司董事、高级管理人员薪酬调整的参考依据；
- （二）通胀水平：参考通胀水平，以薪酬的实际购买力不低于公司薪酬调整水平作为参考依据；
- （三）公司盈利状况及个人业绩表现；
- （四）组织结构调整及岗位变动。

第六章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等的规定执行。本制度如与国家法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定相抵触时，以国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十四条 本制度由公司董事会负责修订和解释。

第二十五条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。