

富临精工股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度

1 目的（总则）

为规范富临精工股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件，结合公司实际运行情况，制定本制度。

2 适用范围

本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。

3 术语及定义

3.1 独立董事：指公司依照《上市公司独立董事管理办法》的规定所聘任的，不在公司担任除董事外的其他职务，与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其独立客观判断的关系的董事。

3.2 非独立董事：

3.2.1 不在公司担任除董事以外的其他职务的非独立董事，简称外部董事。

3.2.2 指与公司之间签订聘任合同以担任公司某一业务主管，负责管理公司有关事务的董事（例如董事兼任总经理、副总经理或其他高级管理人员），包括董事长。简称内部董事。

3.3 高级管理人员：指公司章程规定的高级管理人员及经营班子所有成员。

4 权责

4.1 董事会薪酬与考核委员会：负责制定董事、高级管理人员的薪酬与绩效考核方案，明确薪酬确定依据和具体构成；并就下列事项向董事会提出建议：

- （1）董事、高级管理人员的薪酬标准；
- （2）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （3）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （4）法律法规和公司章程规定的其他事项。

4.2 董事会：负责审议董事、高级管理人员薪酬与绩效考核方案。董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

4.3 股东会：审议、批准、披露董事及高级管理人员薪酬与考核方案。

4.4 人事行政部、财务部：负责配合董事会薪酬与考核委员会对公司董事、高级管理人员薪酬方案予以具体实施。

5 主要内容及流程

5.1 原则

5.1.1 公司董事、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。

5.1.2 公司董事和高级管理人员薪酬应当与个人业绩和履职情况相匹配，有奖有惩。

5.2 薪酬结构与考核要求

公司董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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。公司董事、高级管理人员薪酬结构如下：

5.2.1 独立董事

采取固定津贴形式在公司领取报酬，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，经公司股东会审议通过后确定，由公司按季度发放，公司代扣代缴个人所得税。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担，除此之外不在公司享受其他薪酬福利待遇。

5.2.2 非独立董事与高管

（1）在公司任职的董事（内部董事）与高管：

薪酬结构由年度薪酬、年度绩效考核激励与中长期激励组成，其中：

年度薪酬：根据其所在职位、承担的战略责任、经营规模、经营难度、岗位职责、市场薪资行情、公司职工工资水平及其他参考因素确定。年度薪酬的90%作为月度工资，剩余10%作为年度风险金，月度工资全额参与月度绩效薪酬考核。

②年度绩效考核激励：与公司经营绩效挂钩，依据公司每年的实际经营绩效，以公司每年税后利润为基础计提年终绩效奖金，并结合对个人的职务绩效考评结果发放年终绩效奖金。

③中长期激励：由公司依据实际经营需要和市场变化情况制定包括限制性股票、股票期权、员工持股等激励方案，具体按照相关制度与法规另行确定。

(2) 未在公司任职的董事（外部董事）不在公司领取薪酬。

5.3 薪酬发放

5.3.1 公司内部董事和高级管理人员月度薪酬按月发放。月度绩效薪酬与年度风险金根据考核周期内的考核评价结果发放。

5.3.2 中长期激励根据公司的发展情况和需要以及相关激励制度执行。

5.3.3 公司独立董事的津贴按季度发放。

5.3.4 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

5.3.5 公司董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬或津贴并予以发放。

5.3.6 公司全体董事、高级管理人员年度实际领取薪酬的情况，由薪酬与考核委员会审议通过并报经董事会审议通过后于公司的定期报告中披露。

5.4 薪酬方案制定与调整

5.4.1 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。

5.4.2 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

(1) 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；

(2) 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；

(3) 公司盈利状况及个人业绩表现；

(4) 组织结构调整及岗位变动。

5.5 止付追索

5.5.1 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中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

5.5.2 公司董事、高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，公司有权取消其绩效薪酬或津贴以及中长期激励的发放，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴以及中长期激励进行全额或部分追回：

- (1) 《公司法》第一百七十八条规定的不得担任公司董事、高级管理人员的；
- (2) 被中国证监会采取不得担任上市公司董事、高级管理人员的证券市场禁入措施的；
- (3) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (4) 严重失职或者滥用职权的；
- (5) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (6) 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；
- (7) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

5.6 附则

5.6.1 本制度自公司股东会决议通过之日起施行，修改时亦同。

5.6.2 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件、

5.6.3 深圳证券交易所业务规则和《公司章程》的规定执行；本制度内容如与国家日后颁布的法律、法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所业务规则或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所业务规则和《公司章程》规定执行，并立即修订本制度。

5.6.4 本制度由公司董事会负责解释。

富临精工股份有限公司

2026年6月12日