

福建青松股份有限公司

高级管理人员薪酬与考核制度（修订）

（本制度于 2018 年 4 月 12 日第三届董事会第二十二次会议审议通过后生效，
经 2020 年 7 月 20 日第三届董事会第四十六次会议审议修订）

第一章 总 则

第一条 为了更好地调动福建青松股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员工作的积极性和创造性，建立与上市公司制度相适应的激励约束机制，提高企业经营管理水平和提升上市公司的经营管理效益，根据《公司法》、《上市公司治理准则》、《公司章程》及《薪酬与考核委员会议事规则》等规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事会聘请的高级管理人员，具体包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书。

第三条 公司高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定高级管理人员的年度薪酬。

第四条 公司高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则。
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符。
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符。
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。
- （五）体现公开、公正、透明的原则，根据目前的实际收入水平，参照同行业和同地区上市公司的标准，保持公司薪酬的吸引力和竞争力。

第二章 薪酬管理办法制定及实施程序

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定本制

度，负责审查公司高级管理人员履行职责并对其进行年度考核，本制度经董事会审议通过后生效。

第六条 公司人力资源部与财务部配合董事会薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

第三章 薪酬的构成及标准

第七条 公司高级管理人员的薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。

第八条 基本年薪的具体标准如下：

单位：万元

| 职位 | 基本年薪 |
|------------------|--------|
| 总经理 | 30-150 |
| 副总经理、财务负责人、董事会秘书 | 25-150 |

公司董事会薪酬与考核委员会在本条所列年薪标准范围内，根据员工任职岗位的价值、责任、能力、市场薪酬行情等因素，确定具体薪酬方案。基本年薪按月平均发放。

第九条 绩效年薪依据企业财务预算利润目标的完成情况及员工年度工作绩效考核结果核定计发，绩效年薪最高不超过基本年薪 2 倍。

第十条 考核周期结束后，董事会薪酬与考核委员会将根据上述指标的完成情况确定考核结果，发放年度绩效年薪。如经营环境等外界条件发生重大变化或公司内部重大政策、战略规划调整、工作调动及不可抗力等原因导致考核指标数据发生变化的，董事会薪酬与考核委员会可以根据具体情况对考核指标进行调整。

第十一条 如高级管理人员对公司经营有重大突出贡献的，董事会可根据公司经营情况及高级管理人员对公司重大贡献情况，在基本年薪及绩效年薪之外，对高级管理人员进行特别奖励。

第四章 其他

第十二条 本制度中的薪酬仅指以货币形式发放的薪酬。

第十三条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章



程》等相关规定执行。

第十四条 本制度由公司董事会审议通过后正式实施，修改与废止时亦同。

第十五条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。