福建省永安林业（集团）股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度
（2026 年 6 月 23 日经公司 2026 年第二次临时股东会审议通过）第一章总则
第一条为推进公司建立与现代企业制度相适应的激励、约
束机制，有效调动董事、高级管理人员的积极性、主动性、创造
性，促进公司持续健康发展，依据《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、规范性文件以及《公司章程》
的规定，结合公司实际，制定本制度。
第二条本制度适用于公司董事和高级管理人员。
第三条公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循下列原则：
（一）长远发展原则：薪酬设计兼顾短期激励与长期约束，
关注公司长期价值增长，与公司可持续发展目标保持一致。
（二）激励约束并重原则：坚持正向激励与刚性约束并重，
薪酬发放与业绩考核、奖惩机制紧密挂钩，强化业绩导向，既激
励积极履职，也约束违规失职行为。
（三）公平公正原则：结合公司规模、经营状况、市场薪酬
水平等情况，合理界定薪酬区间，统筹兼顾效率与公平。
（四）合规透明原则：严格执行相关法律法规及监管要求，
规范薪酬方案的制定、审议、披露流程，确保信息公开透明。
第二章管理职责与决策程序

第四条公司董事会薪酬与考核委员会制定董事、高级管理
人员薪酬方案，明确薪酬确定依据、具体构成、考核标准等事项，
并按照相关工作细则组织开展考核评价。
独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。
第五条公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在
公司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。公司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。
公司亏损时应当在董事、高级管理人员薪酬审议环节特别说
明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。
第六条公司运营管理部、人力资源部、财务部等相关部门
协助公司董事会薪酬与考核委员会拟定公司董事、高级管理人员
薪酬方案，并配合做好公司董事、高级管理人员薪酬及考核工作
的具体实施。
第三章薪酬核定与发放
第七条公司独立董事薪酬实行固定津贴制，标准结合公司
实际情况确定或调整，由股东会审议通过后按月发放。独立董事
不参与公司内部绩效考核，不领取绩效薪酬。独立董事行使职责
所需的合理费用由公司承担。
第八条在公司担任除董事以外职务的非独立董事，其薪酬
根据在公司担任的职务与岗位职责确定。具体薪酬构成和绩效考
核按照公司相关规定执行。

未在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事，不在公司
领取薪酬，其行使职责所需的合理费用由公司承担。
第九条高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、任期激
励收入、专项奖励、中长期激励等部分构成，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。
（一）基本薪酬：为高级管理人员年度基本收入，参考同行
业薪酬水平，结合岗位价值、职责权限、个人能力及市场对标情
况等因素综合确定，在履行基本工作要求的前提下按月发放。
（二）绩效薪酬：为高级管理人员年度收入浮动部分，根据
公司经营情况、个人绩效考核结果兑现，体现绩效导向。绩效薪
酬采取月度预发，在年度报告披露和绩效评价后清算发放。
（三）任期激励收入：为与高级管理人员任期考核评价结果
相联系的收入，以三年为一个任期，根据任期考核评价结果兑现
发放，按不超过任期内基本薪酬与实际发放的绩效薪酬总收入的
20%核定。
（四）专项奖励：为公司董事会认定的对经营难度高、战略
任务完成良好、业绩表现突出的高级管理人员进行的专项任务激
励，在年度报告披露和专项任务评价后发放。
（五）中长期激励：公司可依据相关法律法规、规范性文件
及《公司章程》等相关规定，实施股权激励及员工持股计划等中
长期激励计划。
第十条公司按照任期制与契约化相关规定要求，开展年度

和任期经营业绩考核，依据经审计的财务数据及董事、高级管理
人员个人履职评价情况，确定年度和任期经营业绩考核结果，强
化薪酬刚性兑现。
第十一条公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董
事、高级管理人员任期激励递延支付机制，明确实施递延支付适
用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。
第十二条公司向董事及高级管理人员发放的各类薪酬、津
贴均为税前金额，公司严格按照国家税收法律法规及公司制度规
定，统一代扣代缴个人所得税等相关税费。
第十三条公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内
辞职等原因离任的，按其实际任期和考核结果计算发放薪酬、津
贴。
第十四条公司对董事、高级管理人员薪酬实行工资总额预
算管理，工资总额以上年度工资总额为基准，综合考量公司经营
业绩、个人履职情况及公司未来发展规划等因素确定。
第四章薪酬调整与止付追索
第十五条在公司整体工资总额预算框架内，公司可以根据
经营发展战略、经营效益、市场及行业薪酬水平变动等情况，对
董事、高级管理人员的薪酬标准进行调整。
第十六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、任期激励收入和
中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十七条公司董事、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、任期激励收入和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已
经支付的绩效薪酬、任期激励收入和中长期激励收入进行全额或
部分追回。
第五章管理与监督
第十八条公司董事会薪酬与考核委员会负责对董事、高级
管理人员薪酬管理制度的执行情况进行监督，对薪酬发放情况进
行核查。
第十九条公司按照相关法律法规及监管要求，在定期报告
中充分披露董事、高级管理人员的薪酬情况，接受股东及社会公
众的监督。
第六章附则
第二十条本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范
性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律法
规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关
法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。
第二十一条本制度由公司董事会负责解释。
第二十二条本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施。