

厦门合兴包装印刷股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为构建并完善厦门合兴包装印刷股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司经营管理效益，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》以及《厦门合兴包装印刷股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关规定，特制定本管理制度。

第二条 本制度适用范围为《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，即收入水平与公司规模及业绩相匹配，并参考市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、所履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩相关联，与激励机制相挂钩。

第二章 管理职责

第四条 董事会薪酬与考核委员会作为对董事、高级管理人员薪酬进行管理、考核及监督的专门机构，负责拟定薪酬计划或方案，对公司董事、高级管理人员开展年度绩效考评，并提出年度绩效奖金方案。

第五条 公司人力资源中心协助董事会薪酬与考核委员会，对在公司内部任职的董事，包括兼任高级管理人员的非独立董事和职工代表董事（以下简称为“内部董事”）、高级管理人员进行绩效考核，负责薪酬方案的具体实施以及薪酬日常发放管理工作。

第六条 薪酬与考核委员会的职责与权限按照《厦门合兴包装印刷股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作条例》执行。

第三章 薪酬标准及绩效考评程序

第七条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：对于独立董事，公司施行津贴制度。津贴标准经股东会审议通过后，按月平均发放。

（二）内部董事：内部董事实行年薪制，其薪酬标准依据在公司任职的职务与岗位职责确定，由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。其中绩效薪酬占比将根据公司经营业绩、发展阶段等进行确定，具体的比例需符合相关法律法规的规定。同时，内部董事享受董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后，按月发放。在公司兼任高级管理人员的，按照其薪酬标准最高者执行其中一项标准，不累积计算。

（三）高级管理人员：高级管理人员实行年薪制，其薪酬标准依据在公司任职的职务与岗位职责确定，由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。其中绩效薪酬占比将根据公司经营业绩、发展阶段等进行确定，具体的比例需符合相关法律法规的规定。

第八条 董事、高级管理人员绩效考核如下：

（一）独立董事：不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。

（二）内部董事和高级管理人员：内部董事和高级管理人员的绩效薪酬，与公司年度经营业绩挂钩，与个人业绩相匹配，并结合公司可持续发展方向，由公司董事会薪酬与考核委员会根据当年考核结果确认。

第九条 年度绩效考核的期限为每年 1 月 1 日起至 12 月 31 日止。

第十条 绩效考评的程序如下：

（一）考核年度结束且公司年度财务报表完成后，由董事长、人力资源中心和财务中心人员组成绩效考核小组，对公司内部董事、高级管理人员进行绩效考评，并拟定绩效考核结果及年度绩效奖金草案。

(二) 董事会薪酬与考核委员会依据《厦门合兴包装印刷股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作条例》的规定, 结合公司的年度经营状况、经营成果、年度绩效奖金草案等, 对内部董事、高级管理人员进行考核, 并确认其年度绩效奖金方案。

第十一条 公司董事、高级管理人员在任职期间, 出现下列情形之一的, 对其实施降薪或扣除薪酬:

- (一) 严重违反公司各项规章制度, 受到公司内部严重书面警告以上处分的;
- (二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的;
- (三) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚, 被证券交易所公开谴责或宣布为不当人选, 或因失职、渎职导致重大决策失误给公司造成严重影响的;
- (四) 离开本职岗位, 或不再具备董事、高级管理人员资格, 或无法履行董事、高级管理人员职责的。

第四章 薪酬调整

第十二条 薪酬标准应为公司的经营战略服务, 并随着公司经营状况变化而作相应的调整, 以适应公司进一步发展需要。

第十三条 公司董事、高级管理人员薪酬标准的调整依据如下:

- (一) 同行业薪资水平。人力资源中心每年参考市场薪资整体水平, 了解同行业薪资水平, 并进行分析, 以此作为公司薪资调整的参考依据。
- (二) 通胀水平。参考通胀水平, 考虑薪资实际购买力。
- (三) 公司盈利状况。
- (四) 公司发展战略或组织结构调整。

第五章 薪酬追索扣回

第十四条 公司董事会薪酬与考核委员会在获得董事会授权的情况下, 对是否需要针对特定董事、高级管理人员启动绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序进行评估。

第十五条 当公司因财务造假等错报情形对财务报告进行追溯重述时，需对董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入重新进行考核，并相应追回超额发放的部分。

第十六条 若公司董事、高级管理人员违反义务致使公司遭受损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为存在过错，公司应依据情节的轻重程度，减少或停止支付尚未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第六章 附则

第十七条 本制度未涵盖之事宜，应依照国家相关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。若本制度与相关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定存在不一致之处，应以相关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释与修订。

第十九条 本制度自董事会审议通过，并经公司股东会审议通过之日起生效施行，修订时亦遵循此规定。

厦门合兴包装印刷股份有限公司

董 事 会

2025 年 10 月 28 日