

山东太阳纸业股份有限公司

SHANDONG SUN PAPER CO., LTD.

董事和高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度



证券代码：002078

证券简称：太阳纸业

山东太阳纸业股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度

第一章 总则

第一条 为强化山东太阳纸业股份有限公司（以下简称“本公司”或“公司”）资产经营责任，建立和完善现代企业董事、高级管理人员（以下简称“董高”）的激励与约束机制，使经营者利益与企业长期利益相结合，保持核心管理团队的稳定性，有效调动工作积极性和创造性，提高企业经营管理水平，持续提升企业业绩，促进企业健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规及《山东太阳纸业股份有限公司章程》的规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用的对象为：

（一）非独立董事、独立董事；
（二）公司高级管理人员，包括：总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以外部薪酬调研水平、公司经营规模以及公司经营业绩为基础，结合公司经营计划和分管工作的职责、岗位价值以及该任职人员的能力等进行综合考核确定。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬及绩效考核原则：

（一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
（二）体现责任权利对等的原则，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。

第五条 根据公司经营发展情况，薪酬可以作相应的调整，调整依据包括但不限于：同行业薪酬水平、所在地区薪酬水平、通货膨胀水平、公司实际经营状况以及公司组织架构调整、职位、职责变化等。

第六条 本制度所指的薪酬是指公司董事、高级管理人员缴纳个人所得税前获得的收入。

第七条 董事、高级管理人员的其他福利参照公司相关规定执行。公司可为董事、高级管理人员购买职业责任保险。

第二章 管理机构及职责

第八条 董事会的职责和权限：

- (一) 审批制定公司高管人员薪酬管理及绩效考核制度；
- (二) 审批制定公司高管团队年度整体绩效目标，并进行绩效考核；
- (三) 向股东会说明高管人员的薪酬分配方案，并予以充分披露。

第九条 薪酬与考核委员会的职责和权限：

- (一) 研究董事及高级管理人员的考核标准，进行考核并提出建议；
- (二) 根据董事及高级管理人员的管理岗位的主要范围、职责和重要性，并参考其他相关企业相关岗位的薪酬水平，制定薪酬计划或方案；薪酬计划或方案包括但不限于：绩效评价标准、程序及主要评价体系，奖励和惩罚的主要方案和制度等；
- (三) 审查公司董事（非独立董事）及高级管理人员履行职责的情况并对其进行定期年度绩效考评，并提交考核评价意见和独立董事互评结果；
- (四) 负责对公司董事及高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督；
- (五) 董事会授权的其他事宜。

第十条 公司董事会薪酬与考核委员会是负责高级管理人员考核并确定薪酬的管理机构。

第十一条 薪酬与考核委员会拟定公司高级管理人员年度绩效考核方案，拟定高级管理人员的年度工作考核目标。

第十二条 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。公司董事及高级管理人员的年薪标准与公司发展不适应的，由董事会薪酬与考核委员会提出方案，报董事会批准。

第十三条 因公司业务发展需要，需设立特殊激励方式以吸引人才的，不在

本制度管理范围之内，公司将制定相关管理办法。

第十四条 高级管理人员岗位变动的，从变动次月起根据新岗标准执行相应绩效薪酬或岗位薪酬标准。

新聘的高级管理人员，自到任次月起享受本制度规定的薪酬，年终薪酬按照其任职月数计算兑现。

第三章 薪酬的构成与标准

第十五条 非独立董事、高级管理人员执行岗位年薪制，独立董事发放固定津贴。

第十六条 非独立董事、高级管理人员薪酬构成包括基本年薪、绩效薪酬、中长期激励收入、社会保险、公司奖惩和福利等。

第十七条 非独立董事、高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

（一）非独立董事、高级管理人员薪酬水平与其承担责任、风险和经营业绩挂钩；

（二）基本年薪按照其职位、责任、能力确定；

（三）绩效薪酬根据基本年薪标准、公司绩效完成情况、岗位绩效考核等综合考核的结果确定，考核由复合指标构成：公司经营目标完成情况、安全生产、规范运作、职业道德、保密规定、企业文化建设等多方面。公司于每年年初根据各管理岗位的情况，制订详细的考核指标及绩效薪酬水平，并与相关管理岗位人员签订业绩承诺书，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。

第十八条 经公司董事会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员薪酬的补充。

第十九条 鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，在经董事会审议通过的情况下，可以对按照上述标准得出的结果进行一定调整，并以通过后的金额为准。

第二十条 独立董事津贴标准根据《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》的有关规定，由董事会提出议案，股东会审议通过。独立董事出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《山东太阳纸业股份有限公司章程》相关规定

行使其它职责所需的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬考核程序及发放

第二十一条 经营年度结束后，公司根据已签订的业绩承诺，结合相关管理人员的述职，综合财务、人力资源等职能部门出具的年度数据，组织并完成绩效考核评定，确定相关管理人员的绩效薪酬金额。

第二十二条 非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月平均发放；绩效薪酬按年度发放，年度绩效薪酬和奖励薪酬在会计年度结束后，由公司董事会薪酬与考核委员会根据年度绩效考核结果，提出绩效薪酬兑现方案，报公司董事会批准执行。年度绩效薪酬和奖励薪酬于次年一次性发放，并依法代扣代缴个人所得税。

第二十三条 高级管理人员兼任两个以上职务，薪酬以较高职务标准发放，兼任分、子公司或参股、实际控制单位职务的，不得在兼职单位领取除津贴外的薪酬。

第二十四条 独立董事的津贴根据年度津贴标准按年度发放。

第五章 约束机制

第二十五条 高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，公司可以扣发或不予发放绩效工资：

（一）严重违反公司各项规章制度或上市公司监管有关规定，受到公司内部严重警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（四）高级管理人员由于个人原因被免职或擅自离职的。

第二十六条 高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。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绩效奖金并予以发放。

第二十七条 建立高层管理人员离任审计制度。在离任审计中，如发现在任

期内的经营业绩不实，薪酬与考核委员会可对相关人员的年薪进行调整，要求高级管理人员限期退回超出应得部分的收入，并追究法律责任。

第二十八条 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。

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和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第六章 附 则

第二十九条 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规、中国证监会和深圳证券交易所的有关规定执行。本制度与法律法规、行政规章、规范性文件、深圳证券交易所的相关规则、《山东太阳纸业股份有限公司章程》的有关规定相冲突的，以前述有关规定为准。

第三十条 本制度由公司董事会负责解释，自股东会通过之日起生效，修改时亦同。

山东太阳纸业股份有限公司
董 事 会
二〇二五年十二月九日