

# 福建省青山纸业股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月制定)

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善福建省青山纸业股份有限公司(以下简称公司)治理结构,加强和规范公司董事、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,充分调动董事、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,公司根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》等法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定,结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度适用人员包括:

- (一) 董事,包括非独立董事(含职工代表董事)、独立董事;
- (二) 高级管理人员,包括公司的总经理、董事会秘书、财务负责人(财务总监)、副总经理、总工程师、总经济师以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则:

- (一) 坚持按照国家法律法规、国资委和公司薪酬制度有关规定进行管理的原则;
- (二) 坚持实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则,总体薪酬水平兼顾现在及未来公司发展、内外部公平,激励与约束并重,薪酬发放及考核与奖惩及激励机制挂钩的原则;
- (三) 坚持激励与约束并重,责、权、利对等,薪酬激励与保障公司可持续发展相结合的原则;
- (四) 坚持标准公平、程序公开、分配公正的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核,制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止

付追索安排等薪酬政策与方案。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

第六条 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。

第七条 董事会薪酬与考核委员会负责组织董事和高级管理人员的绩效评价，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第八条 公司人力资源部、财务部、董事会秘书处等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第九条 薪酬与考核委员会的职责与权限参照《福建省青山纸业股份有限公司董事会薪酬与考核委员会议事规则》。

### 第三章 薪酬构成

第十条 公司董事和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。公司董事和高级管理人员薪酬的构成：

（一）独立董事：公司独立董事领取固定津贴，津贴标准以股东会批准的津贴方案为准。独立董事履职需要发生的合理费用根据公司《独立董事工作制度》等据实报销，不纳入津贴范围。

（二）非独立董事（含职工董事）：

1. 在公司关联方单位任职的董事不从公司领取薪酬和津贴。
2. 同时兼任公司高级管理人员的非独立董事，其薪酬按高级管理人员薪酬标准确定，不再另行领取董事薪酬或津贴。
3. 同时兼任公司其他非高级管理人员职务的董事按照相应的岗位领取职务薪酬，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定，不再另行领取董事薪酬或津贴。
4. 其他董事的薪酬由股东会决定。

(三) 高级管理人员：

1. 公司高级管理人员的薪酬实行年薪制，其薪酬由基本薪酬、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。

2. 基本薪酬：根据岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平，厘定年度的基本报酬。

3. 绩效薪酬以年度经营目标为考核基础，结合公司经营管理难度、经营状况、考核评价情况，以及本人分管工作的职责、目标等进行综合考核确定。

4. 中长期激励：公司可根据发展需要，按照监管规定实施股权激励、员工持股计划等中长期激励，具体方案另行制定并履行相应决策与审批程序。

#### 第四章 薪酬发放

第十一条 基本年薪实行按月支付。在未确定当年度基本年薪前，暂按上年基薪标准按月发放，待批复后按要求兑现，多退少补，不得超额发放。

第十二条 公司应当依据经审计的财务数据开展年度绩效评价，董事、高级管理人员 70%的绩效薪酬应在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十三条 公司实行董事、高级管理人员绩效递延支付机制，递延支付年限原则上为 1 年，递延比例不低于 30%，按照等分原则在考核结果后兑现。

第十四条 独立董事的津贴每月发放一次。

第十五条 公司发放的薪酬，均为税前金额。公司将按照国家 and 公司的相关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

(一) 代扣代缴个人所得税；

(二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；

(三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十六条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十七条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由上市公司予以披露。

## 第五章 薪酬调整

第十八条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营情况的不断变化而作相应调整，以适应公司持续健康发展的需要。经董事会薪酬与考核委员会提议，可以不定期调整薪酬标准。

第十九条 公司董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据并汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以保持薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司经营业绩状况；

（四）公司组织结构调整及岗位变动；

（五）按照国家法律法规或上级有关政策，需要进行薪酬调整的其他情形。

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整需按照本制度第五条规定履行相关程序后方可实施。公司高级管理人员薪酬应遵照国资监管相关规定执行。

## 第六章 薪酬止付与追索

第二十一条 公司董事、高级管理人员在任职期间，出现下列情形之一的可给予降薪或不予发放绩效奖金或津贴：

（一）被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

（三）被有关部门依法依规处理，情形严重的；

（四）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；

（五）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（六）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，

给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

（七）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的；

（八）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十二条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第二十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第二十四条 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。

## 第七章 附则

第二十五条 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》的规定执行。本制度任何内容与法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十六条 本制度经公司董事会审议通过后，提交股东会批准生效，修订时同。

第二十七条 本制度由公司董事会负责解释和修订。