

# 中顺洁柔纸业股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善中顺洁柔纸业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事、高级管理人员的积极性、主动性和创造性，提高公司经营管理水平，将经营者的利益与企业的长期利益结合起来，促进企业健康、持续、稳定发展及确保公司发展战略目标的实现，根据公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 适用人员：《公司章程》规定的董事、高级管理人员及经公司董事会薪酬与考核委员会批准，公司可将其他人员纳入本制度的绩效考核范围，视同高级管理人员进行考核和奖惩。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬及绩效考核原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）与绩效挂钩，激励和约束相结合的原则；
- （四）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司规模相适应；
- （五）薪酬标准公开、公正、透明的原则。

### 第二章 薪酬考核管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；

(二) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律、行政法规、中国证券监督管理委员会和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，并向股东会说明，并予以充分披露。

**第六条** 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第七条** 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，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** 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，并由公司予以披露。

### 第三章 薪酬的标准与发放

**第九条** 工资总额决定机制：公司董事、高级管理人员的薪酬以上年度薪酬为参考，结合公司业绩与综合管理情况，同行业薪资水平、经营计划完成情况、个人履职情况和公司未来发展规划等进行综合考核确定。

**第十条** 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成，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 50%。

(一) 基本薪酬：根据所任岗位的价值、责任能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬，按月发放；

(二) 绩效薪酬：以公司年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营业绩相

挂钩，与公司可持续发展相协调，年终根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果统筹兑付，按年发放。

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，由公司根据实际情况制定激励方案。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

公司独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议，按月支付，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。

公司非独立董事（包括职工董事）不以董事职务领取津贴，根据其在公司担任的除董事外的其他职务的薪酬标准领取薪酬，并根据其实际履职情况依照公司有关制度进行考核。同时兼任高级管理人员的非独立董事，其薪酬按本制度关于高级管理人员薪酬标准执行。

公司高级管理人员根据其在公司担任具体管理职务、实际工作绩效并结合公司经营业绩等因素综合评定薪酬。

董事出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

公司确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

## 第四章 薪酬发放与止付追索

**第十三条** 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

**第十四条** 董事、高级管理人员因任期届满、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。

**第十五条** 董事、高级管理人员在任职期间发生下列任一情形，公司有权根据情节轻重，减少或不予发放其当期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者部分追回：

（一）被证券监管机构或证券交易所公开谴责或认定为不适当人选；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会及其派出机构予以行政处罚的；

（三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（四）公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反现行法律法规或公司有关规定的其他情形。

**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。

## 第五章 薪酬的调整

**第十八条** 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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：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，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使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）公司盈利状况；

（四）组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第二十条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批,并经董事会或股东会审议批准,可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚,作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

## 第六章 附则

**第二十一条** 本制度未尽事宜,依照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的任何条款,如与届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突,应以届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第二十二条** 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定与解释。

**第二十三条** 本制度自公司股东会审议通过之日起实施,修改时亦同。

中顺洁柔纸业股份有限公司

2026年4月