

山东华泰纸业股份有限公司

董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案

依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《山东华泰纸业股份有限公司薪酬管理制度》（以下简称“薪酬管理制度”）及公司章程相关规定，结合公司 2026 年战略发展目标及市场薪酬水平制定华泰股份董事、高级管理人员 2026 年薪酬方案。具体如下：

一、方案总则

（一）适用对象

1. 公司董事（含非独立董事、独立董事）；
2. 公司高级管理人员（包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等，具体以公司章程规定为准）。

（二）核心原则

1. 合规性原则：遵守国家法律法规、上市公司监管要求及薪酬管理制度；
2. 战略导向原则：薪酬体系与公司 2026 年经营目标、长期发展战略相匹配，支撑核心业务拓展与可持续发展；
3. 业绩联动原则：薪酬水平与公司经营业绩、个人履职表现深度绑定，强化绩效薪酬激励约束作用；
4. 公平公正原则：结合行业水平、岗位价值、职责范围核定薪酬，兼顾内部公平与外部竞争力。

二、薪酬构成与确定依据

（一）非独立董事薪酬

1. 薪酬构成：非独立董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入三部分组成；

2. 基本薪酬：根据岗位职责、管理幅度、行业对标水平及岗位价值评估结果核定，固定发放；

3. 绩效薪酬：

– 占比要求：绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于百分之五十；

– 核定依据：根据半年度、年度考核结果确定，核心挂钩公司2026年经营业绩（营业收入、净利润等经审计财务数据）、战略目标完成情况及个人履职成效；

4. 中长期激励收入：若公司2026年实施限制性股票、员工持股计划、股票期权等中长期激励计划，符合条件的非独立董事可按相关激励计划规定参与。

（二）独立董事薪酬

1. 薪酬构成：独立董事实行固定津贴制度，年度津贴为8万元/年（税后），不参与绩效薪酬及中长期激励收入分配；

2. 固定津贴：根据公司规模、行业惯例、独立董事履职强度及市场薪酬水平核定，经股东会审议通过后实施；

3. 履职保障：公司承担独立董事在履职过程中产生的合理费用（包括差旅费、会议费等），按实报实销原则执行。

（三）高级管理人员薪酬

1. 薪酬构成：高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入三部分组成；

2. 基本薪酬：根据岗位层级、职责范围、行业水平及个人任职资格核定，固定发放；

3. 绩效薪酬：

- 占比要求：绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于百分之五十；

- 核定依据：与公司 2026 年经营业绩（营业收入、净利润等经审计财务数据）、战略目标完成情况及个人考核结果挂钩，结合部门核心任务完成成效综合核定；

4. 中长期激励收入：若公司 2026 年实施限制性股票、员工持股计划、股票期权等中长期激励计划，符合条件的高级管理人员可按相关激励计划规定参与，具体按激励计划执行。

（四）提前解任补偿

若涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿，补偿内容符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送，具体以公司章程及相关劳动合同约定为准。

三、绩效考核机制

（一）考核组织与周期

1. 考核组织：董事及高级管理人员的考核由董事会薪酬与考核委员会组织实施；

2. 考核周期：实行半年度考核与年度考核相结合的方式，半年度考核为阶段性评价，年度考核为核心薪酬核定依据。

（二）考核指标与标准

1. 考核指标：以经审计的财务数据为核心依据，结合公司 2026

年战略目标完成情况、行业对标情况及个人履职表现制定，包括但不限于财务指标（营业收入、净利润等）、管理指标（战略、合规经营情况）、责任指标（风险管控等）；

2. 考核标准：以量化指标为主、定性指标为辅，明确各级别考核阈值，确保考核的客观性与可操作性。

（三）考核结果应用

考核结果直接与薪酬发放、薪酬调整挂钩：

1. 考核优秀：绩效薪酬可按核定基数上浮发放，优先获得中长期激励额度倾斜；

2. 考核合格：按标准发放绩效薪酬；

3. 考核不合格：扣减绩效薪酬，不予薪酬调整，薪酬与考核委员会可提出岗位调整建议。

四、薪酬发放规则

（一）发放时间与方式

1. 基本薪酬：固定发放，通过银行转账形式支付至个人指定账户；

2. 绩效薪酬：

– 半年度、年度考核后，按核定预发比例随基本工资支付；

– 确定一定比例的绩效薪酬，在公司 2026 年度报告披露及年度绩效评价完成后支付；

– 绩效评价严格依据经审计的 2026 年度财务数据开展；

3. 中长期激励收入：按公司中长期激励计划约定的时间和条件发放；

4. 独立董事固定津贴：按年度或季度发放。

（二）税务处理

公司依法代扣代缴董事、高级管理人员薪酬相关的个人所得税，相关税费由个人承担。

五、薪酬止付与追索

（一）薪酬止付

出现以下情形之一的，公司可暂停支付相关人员未发放薪酬：

1. 涉嫌违法违规被调查期间，可能影响薪酬核算的；
2. 因履职不当导致公司重大损失，正在接受责任认定的；
3. 其他依法依规或合同约定应当止付薪酬的情形。

（二）薪酬追索

1. 追索情形：

- 绩效薪酬或中长期激励收入发放后，发现绩效评价所依据的财务数据存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏的；
- 因履职过错导致公司重大损失的；
- 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；
- 其他符合法律法规及薪酬管理制度规定的追索情形。

2. 追索流程：由相关部门提出追索申请，附相关证据材料，经人力资源部审核后，报董事会薪酬与考核委员会审议通过，通过协商或法律途径实施追索。

六、薪酬调整

1. 若公司 2026 年较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，披露具体原因；

2. 若 2026 年市场环境、行业薪酬水平发生重大变化，或公司战

略调整需强化核心岗位激励，由薪酬与考核委员会提出薪酬调整及分配比例优化建议，按程序审议通过后执行；

3. 若公司 2026 年出现亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

七、方案审批

1. 本方案由董事会薪酬与考核委员会制定；

2. 董事薪酬方案经董事会审议通过后，提交股东会审议批准后实施；

3. 高级管理人员薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会制定后，报董事会批准后实施，并向股东会作出说明；

4. 在董事会或薪酬与考核委员会讨论董事个人薪酬时，该董事应当回避表决。

八、附则

1. 本方案未尽事宜，严格按照《山东华泰纸业股份有限公司薪酬管理制度》及相关法律法规、公司章程执行；

2. 本方案由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

山东华泰纸业股份有限公司董事会

2026 年 4 月 16 日