

山东华泰纸业股份有限公司

薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为建立科学、合理的薪酬管理体系，充分发挥薪酬的激励与约束作用，吸引、保留和激励核心人才，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平，保障公司持续健康发展，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及公司章程，制定本制度。

第二条 本制度适用于山东华泰纸业股份有限公司及其控股公司（以下简称“公司”）全体在职员工，其中董事、高级管理人员的薪酬管理除遵循本制度外，还需符合上市公司监管相关规定。

第三条 基本原则

- 合法性原则：**严格遵守国家法律法规及上市公司监管要求，确保薪酬管理合规有序。
- 战略导向原则：**薪酬体系与公司发展战略相匹配，支撑公司经营目标实现。
- 公平公正原则：**薪酬分配兼顾岗位价值、绩效表现及员工贡献，保障内部公平与外部竞争力。
- 激励约束原则：**强化薪酬与绩效的联动，实现激励先进、约束落后的效果。
- 可持续发展原则：**薪酬总额与公司经营效益挂钩，确保薪酬支

出的合理性与可持续性。

第二章 工资总额决定机制

第四条 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

第五条 工资总额主要依据以下因素综合确定：

1. 公司年度经营效益，以经审计的营业收入、净利润等财务数据为核心指标；
2. 行业薪酬水平及区域劳动力市场价格；
3. 公司人员编制及人力资源规划；
4. 上一年度薪酬执行情况及调整需求；
5. 普通员工薪酬提升需求及关键岗位、生产一线、紧缺人才薪酬倾斜保障需求。

第六条 审批与调整流程

1. 公司将结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

2. 若公司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，应当披露原因；若市场环境、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. 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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，向股东会说明，并予以充分披露。

4. 若公司出现亏损，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。

第三章 薪酬结构

第七条 普通员工薪酬结构

普通员工薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、津贴补贴三部分组成，其中：

1. 基本薪酬：根据岗位价值、员工技能水平、学历及行业水平核定，按月固定发放，建立年度调整机制，确保随公司发展稳步提升；

2. 绩效薪酬：与员工月度、季度或年度绩效考核结果挂钩，依据考核等级确定发放金额，生产一线员工绩效薪酬侧重生产效率、产品质量、安全生产等指标；

3. 津贴补贴：包括交通补贴、餐补、住房补贴、高温补贴、倒班补贴、重体力岗位补贴等。

第八条 关键岗位薪酬结构

公司生产运营、技术研发、市场拓展、成本管控等核心领域的关键岗位，薪酬在普通员工薪酬结构基础上可设关键岗位津贴。若完成重大项目、实现技术突破的可以给予专项奖金。

第九条 紧缺急需的高层次、高技能人才薪酬结构

公司认定的高层次管理人才、核心技术人才、高技能工匠等紧缺人才，可以实行一人一策、协议薪酬制度，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、专项激励构成，其中：

1. 基本薪酬：可参照行业头部水平及人才市场稀缺度核定，确保市场竞争力；

2. 绩效薪酬：可与项目成果、技术突破、经营业绩贡献等核心指标挂钩，按项目周期或年度考核发放；

3. 专项激励：可单独计提超额业绩提成、项目奖金，亦可按规定参与公司中长期激励计划。

第十条 董事及高级管理人员薪酬结构

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。

1. 董事薪酬

- 非独立董事：薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等构成。基本薪酬固定发放；绩效薪酬根据半年度、年度考核结果确定，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。若公司实施限制性股票、员工持股计划、股票期权等中长期激励计划，公司董事可按规定参与，具体按相关激励计划执行。

- 独立董事：实行固定津贴制度，股东会审议通过后实施，不参与绩效薪酬分配，同时公司承担其履职过程中产生的合理费用（如差旅费、会议费等）。

2. 高级管理人员薪酬

- 薪酬构成：基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等。

- 基本薪酬：根据岗位层级、职责范围核定，固定发放。
- 绩效薪酬：与公司经营业绩（营业收入、净利润等）、战略目标完成情况及个人考核结果挂钩，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。
- 中长期激励：若公司实施限制性股票、员工持股计划、股票期权等长期激励计划，高级管理人员可按规定参与，具体按相关激励计划执行。

3. 公司在《公司章程》或相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容将符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

4. 公司可依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励和员工持股等激励机制，增强公司创新发展能力，促进可持续发展，且不得损害公司及股东的合法权益。

第四章 绩效考核

第十一条 考核对象与周期

1. 考核对象：覆盖公司全体员工，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；关键岗位、紧缺人才的考核由薪酬与考核委员会牵头，各业务主管部门实施。

2. 考核周期：普通员工实行月度、季度与年度相结合的考核方式；董事及高级管理人员以半年度、年度考核为主；关键岗位、紧缺人才可结合项目周期专项考核。

第十二条 考核指标与标准

1. 考核指标根据公司经营目标、部门职责、岗位职责分解制定，

包括但不限于财务指标、业务指标、管理指标及社会责任指标等；

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；

3. 生产一线员工考核指标侧重生产效率、产品质量、安全生产、技能提升等；关键岗位考核指标侧重核心任务完成、技术突破、成本管控、团队赋能等；紧缺人才考核指标侧重项目成果、技术创新、价值创造等。

第十三条 董事及高级管理人员的绩效评价以经审计的财务数据为核心依据，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以绩效评价为重要依据。

第十四条 考核结果应用

考核结果直接与薪酬发放、薪酬调整、岗位晋升挂钩：考核优秀的员工可以给予薪酬上调、专项奖金等激励；考核合格的按标准发放薪酬；考核不合格的扣减绩效薪酬，不予薪酬调整，必要时进行岗位调整。

第五章 薪酬发放

第十五条 发放时间与方式

1. 基本薪酬固定发放，通过银行转账或者其他合规形式支付至员工个人；

2. 普通员工绩效薪酬按月度考核周期发放；关键岗位、紧缺人才绩效薪酬可结合项目周期专项考核后发放；

3. 董事及高级管理人员的绩效薪酬，可以考核后随基本工资支付；中长期激励收入按激励计划约定的时间和条件发放；

4. 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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

5. 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排，该机制由董事会薪酬与考核委员会另行制定并审议。

第十六条 公司按照国家税收法律法规规定，代扣代缴员工薪酬相关的个人所得税。

第六章 薪酬止付与追索

第十七条 出现以下情况之一的，公司可暂停支付相关员工薪酬：

1. 员工涉嫌违法违纪被调查期间，可能影响薪酬核算的；
2. 员工擅自离职未办理工作交接手续，造成公司损失的；
3. 董事及高级管理人员因履职不当导致公司重大损失，正在接受责任认定的；

4. 关键岗位、紧缺人才违反协议薪酬约定，擅自离职或泄露公司核心机密的；

5. 其他依法依规或合同约定应当止付薪酬的情形。

第十八条 薪酬追索情形与流程

1. 追索情形：

(1) 员工因个人原因造成公司经济损失的，公司可从其未发放薪酬中追索相应赔偿；

(2) 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；

(3) 关键岗位、紧缺人才违反协议约定，导致公司项目失败、核心技术泄露等重大损失的，公司有权追索已发放的专项激励、岗位津贴等薪酬；

(4) 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。

(5) 其他符合法律法规及公司制度规定的薪酬追索情形。

2. 追索流程：公司发现符合追索情形的，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、管理层审批后（董事及高级管理人员薪酬追索需经董事会薪酬与考核委员会审议），通过协商或法律途径实施追索。

第七章 附则

第十九条 本制度经董事会审议通过后，提交股东会批准，自2026年1月1日起实施；原薪酬管理制度相关规定与本制度不一致的，以本制度为准。

第二十条 本制度由公司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

2026年4月16日