

民丰特种纸股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

(2026年修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善民丰特种纸股份公司（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与约束机制，有效调动董事和高级管理人员的积极性，提高公司的经营管理效率，进一步促进公司稳定持续发展，依据国家相关法律、法规及《民丰特种纸股份公司章程》（以下简称《公司章程》）、《董事会薪酬与考核委员会工作细则》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用的对象为：

- （一）董事：包括非独立董事、独立董事；
- （二）公司高级管理人员：《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）坚持总体薪酬水平与公司经营规模、实际经营业绩相匹配原则；
- （二）坚持责、权、利相结合的原则，总体薪酬水平与承担的管理责任、权限相对应；
- （三）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合的原则，总体薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）坚持激励与约束并重原则，总体薪酬水平与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第四条 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。

第五条 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

第六条 公司股东会负责审议董事的薪酬考核制度和薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案。

第七条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，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，向董事会负责并报告工作。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、行使权益条件的成就；

（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、中国证监会规定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。

第八条 薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬计划，须报董事会同意，并提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬分配方案须报董事会批准后方可实施。

第九条 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，由董事会审议决定后报股东会审议通过后实施。

第三章 薪酬的构成与标准

第十条 公司董事的薪酬构成：

（一）非独立董事：在公司担任管理职务或岗位的非独立董事，根据其在公司所担任的管理职务或岗位，按公司相关薪酬、绩效考核办法领取薪酬。未在公司担任管理职务或岗位的非独立董事，不应在公司领取薪酬，但仍应适用本制度其他规定。

（二）独立董事：采取固定独立董事津贴，津贴的标准由股东会审议，并在公司年报中进行披露，除此以外不再另行发放薪酬。按照相关法律、法规和《公司章程》的规定，独立董事行使职责产生的必要费用由公司承担。

第十一条 公司高级管理人员的薪酬构成包括基本薪酬、绩效薪酬、其他中长期激励收入。

（一）基本薪酬属于固定部分，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等因素确定，按固定薪资逐月发放；

（二）绩效薪酬属于浮动部分，包含年度绩效考核奖金以及根据实际经营情况、个人贡献度所获得的其他现金奖励，以年度经营目标为考核基础，根据每年公司实现效益情况以及高级管理人员的工作业绩完成情况核定。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%。

（三）其他中长期收入包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际

情况设置的中长期收入。

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，先考核再兑现。公司应当确定董事、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。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要，薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期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）公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；

（三）公司组织结构调整；

（四）岗位发生变动时的个别调整。

第四章 薪酬支付

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家有关规定，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、住房公积金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。

第十四条 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，按照公司规定结算相关薪酬并予以发放。

第十五条 董事、高级管理人员在职期间发生以下任一情形的，公司有权取消其薪酬或津贴的发放：

（一）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或上海证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任公司董事、高级管理人员或其他处罚的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）严重违反公司各项规章制度的；

（四）公司股东会、董事会认定严重违反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者部分追回。

第五章 附 则

第十八条 本规则未规定的事项，依照国家法律、法规、其他规范性文件和公司章程的有关规定执行。本规则与法律、法规、其他规范性文件以及公司章程的有关规定不一致的，以有关法律、法规、其他规范性文件以及公司章程的规定为准。

第十九条 本制度由公司董事会制定并解释。

第二十条 本制度经公司股东会审议通过后生效并实施，修改时亦同。

民丰特种纸股份有限公司

董事会

2026年3月28日