

烟台民士达特种纸业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

本制度于 2026 年 5 月 25 日经公司第六届董事会第十六次会议审议通过，尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

第一章 总则

第一条 为进一步完善烟台民士达特种纸业股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善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，促进公司的持续健康发展，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》等有关法律法规的规定和《烟台民士达特种纸业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的全体董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等高级管理人员。

第三条 公司实行工资总额管理，按照工资效益联动机制确定工资总额。董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第五条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大的，董事和高级管理人员平均绩效薪酬应当相应下降。

第六条 公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素，合理确定董事和高级管理人员与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。

第二章 管理机构

第七条 公司董事会薪酬委员会是对公司董事、高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬方案的管理机构。

第八条 公司董事的津贴方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议。

第九条 在董事会或薪酬与考核委员会对董事和高级管理人员个人进行评价或讨论其报酬时，该董事和高级管理人员本人应当回避。

第十条 公司年度业绩亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十一条 公司财务部、证券部等相关部门配合薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构与考核管理

第十二条 董事、高级管理人员薪酬结构如下：

（一）独立董事和外部董事（不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事）：独立董事采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等；外部董事原则上不在公司领取薪酬；独立董事和外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权

时所需的其他费用由公司承担。独立董事、外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 内部董事：指在公司担任除董事外的其他职务的董事，按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，不再另行领取董事津贴。

(三) 高级管理人员：实行年薪制，其薪酬由基本工资和绩效工资两部分构成。其基本工资结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，按固定薪资逐月发放。绩效工资以年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及高级管理人员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%。具体比例由董事会薪酬与考核委员会根据行业特点和公司实际情况确定。

公司可以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，董事和高级管理人员依此取得中长期激励收入。

第十三条 公司建立公正透明的董事和高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。绩效评价由董事会下设的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。

第十四条 绩效薪酬的确定和支付以绩效评价为重要依据。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十五条 公司确定董事和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。

第四章 薪酬管理与调整

第十六条 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第十七条 除独立董事、外部董事以外的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第十八条 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。

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。

第十九条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

第二十条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，可以变更激励约束条件，调整董事津贴标准，需经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准，需经董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第五章 附则

第二十一条 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。

第二十二条 本制度的解释权归属于公司董事会。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施。

烟台民士达特种纸业股份有限公司

董事会

2026年5月25日