

厦门合兴包装印刷股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为构建并完善厦门合兴包装印刷股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司经营管理效益，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》以及《厦门合兴包装印刷股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关规定，特制定本管理制度。

第二条 本制度适用范围为《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，即收入水平与公司规模及业绩相匹配，并参考市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、所履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩相关联，与激励机制相挂钩。

第二章 管理职责

第四条 董事会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。

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 董事的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会审议，提交董事会审议通过后，报股东会批准后实施。高级管理人员的薪酬方案，经董事会薪酬与考核委员会审议，报董事会审议通过后实施。

第六条 公司人力资源中心、财务中心协助董事会薪酬与考核委员会，对在公司内

部任职的董事，包括兼任高级管理人员的非独立董事和职工代表董事（以下简称为“内部董事”）、高级管理人员进行绩效考核，负责薪酬方案的具体实施以及薪酬日常发放管理工作。

第七条 薪酬与考核委员会的职责与权限按照《厦门合兴包装印刷股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作条例》执行。

第三章 薪酬标准及绩效考评程序

第八条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：公司独立董事施行津贴制度，津贴标准经股东会审议通过后，按月平均发放。

（二）内部董事、高级管理人员：

内部董事、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等组成，其中：

1、基本薪酬：结合行业薪酬水平、岗位职责等确定；

2、绩效薪酬：以公司年度经营目标和个人绩效考核指标完成情况为考核依据，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%；

3、中长期激励：公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事、高级管理人员采取股权激励、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家相关法律、法规另行制定。

（三）公司内部董事、高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应确定内部董事、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及年度目标完成情况开展。

公司内部董事兼任高级管理人员的，按照内部董事和高级管理人员薪酬标准孰高者执行，不累积计算。

第九条 董事、高级管理人员绩效考核如下：

（一）独立董事：不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。

(二) 内部董事和高级管理人员：内部董事和高级管理人员的绩效薪酬，与公司年度经营业绩挂钩，与个人业绩相匹配，并结合公司可持续发展方向，由公司董事会薪酬与考核委员会根据当年考核结果确认。

第十条 年度绩效考核的期限为每年1月1日起至12月31日止。

第十一条 绩效考评的程序如下：

(一) 考核年度结束且公司年度财务报表完成后，由董事长、人力资源中心和财务中心人员组成绩效考核小组，对公司内部董事、高级管理人员进行绩效考评，并拟定绩效考核结果及年度绩效奖金草案。

(二) 董事会薪酬与考核委员会依据《厦门合兴包装印刷股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作条例》的规定，结合公司的年度经营状况、经营成果、年度绩效奖金草案等，对内部董事、高级管理人员进行考核，并确认其年度绩效奖金方案。

第四章 薪酬调整

第十二条 薪酬标准应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况变化而作相应的调整,以适应公司进一步发展需要。

第十三条 公司董事、高级管理人员薪酬标准的调整依据如下：

(一) 同行业薪资水平。人力资源中心每年参考市场薪资整体水平，了解同行业薪资水平，并进行分析，以此作为公司薪资调整的参考依据。

(二) 通胀水平。参考通胀水平，考虑薪资实际购买力。

(三) 公司盈利状况。

(四) 公司发展战略或组织结构调整。

第五章 薪酬的发放、止付与追索

第十四条 内部董事、高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司内部工资发放制度实施。

第十五条 公司发放的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其它应由个人承担缴纳的部分，剩余部分

发放给个人。

第十六条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间，出现下列情形之一者，根据情节轻重减少发放或不予发放绩效薪酬：

- （一）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （二）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十八条 公司董事会薪酬与考核委员会在获得董事会授权的情况下，对是否需要针对特定董事、高级管理人员启动绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序进行评估。

第十九条 当公司因财务造假等错报情形对财务报告进行追溯重述时，需对董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入重新进行考核，并相应追回超额发放的部分。

第二十条 若公司董事、高级管理人员违反义务致使公司遭受损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为存在过错，公司应依据情节的轻重程度，减少或停止支付尚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。

第六章 附则

第二十一条 本制度未涵盖之事宜，应依照国家相关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。若本制度与相关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定存在不一致之处，应以相关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释与修订。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，并追溯适用至2026年1月1日。

厦门合兴包装印刷股份有限公司

董 事 会

2026年5月13日