

# 广东新宏泽包装股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬制度

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善广东新宏泽包装股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，调动公司董事及高级管理人员工作积极性，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号—主板上市公司规范运作》及公司章程的相关规定，结合本公司的实际情况，制定本制度。

第二条 适用本制度的董事、高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等高级管理人员（以下简称“高管人员”）。独立董事津贴参照《独立董事工作制度》执行。

董事会薪酬与考核委员会是确定公司高管人员薪酬方案、负责薪酬管理、考核和监督的专门机构。董事会薪酬与考核委员会拟订公司董事、高级管理人员薪酬方案及独立董事津贴方案经公司股东会批准后实施。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）竞争力原则：公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力。
- （二）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位的薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一。
- （三）与绩效挂钩的原则。
- （四）短期与长期激励相结合的原则。
- （五）激励与约束相结合的原则。

公司实行工资总额管理，以上一年度工资总额为基数，结合公司经济效益、年度经营目标等因素，合理编制年度工资总额。

公司建立员工常态化薪酬增长与晋升机制，员工薪酬由基本薪酬与绩效薪酬构成，绩效薪酬与个人、部门绩效挂钩；每年定期开展薪酬回顾与调薪、晋升评审，年度晋升/调薪名额优先向高绩效员工、基层/一线骨干、核心技术人才倾斜，保障普通职工薪酬合理增长。建立企业效益与职工薪酬联动增长机制，优化基层薪酬，调控分配差距，保障全体职工共享发展成果。

## 第二章 薪酬标准和支付方式

第四条 公司董事、高管人员的薪酬方案参照公司相同行业或相当规模并结合公司经营绩效确定。董事、高管人员的年薪包括基本工资、绩效奖金和中长期激励等，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%。

公司应当结合行业水平、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。

对于公司引进高管人员或对公司有杰出贡献的高管人员，可由董事会薪酬与考核委员会适当参考引进高管人员原有的薪酬水平及高管人员对公司的贡献情况另行拟订其薪酬方案。

### 第五条 董事、高管人员薪酬的构成与标准

#### （一）董事薪酬

公司董事兼任公司高管时，年薪方案上限以上述两者上限的较高者确定。公司独立董事实行固定津贴制，津贴标准由股东会审议确定，独立董事因履职需要产生的合理费用由公司承担。

#### （二）高级管理人员薪酬

公司高管人员基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，绩效薪酬以公司年度经营目标和个人年度绩效考核目标指标完成情况为考核基础。

第六条 公司董事及高管人员的养老保险、失业保险、工伤保险、医疗保险、生育保险等社会保险及住房公积金按国家及地方相关规定办理，如另行规定的按另行规定办理。

第七条 工资计算期间为每月1日到该月末最后一天，并于次月15日之前准时发放。如遇支付日为节假日时，则顺延或提前发放。

公司因不可抗力原因导致不得不延缓发放工资时，应至少提前1日通知，并确定延缓支付日。

### 第八条 下列各项费用从工资中直接扣除：

- （一）工薪收入个人所得税。
- （二）社会保险按比例需由个人支付的部分。
- （三）向公司借取的到期未归还的借款。

第九条 公司董事和高管人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十条 因公司计算错误或业务过失造成超额发放工资时，可以在下月工资发放时直接扣除超额发放部分。

第十一条 公司董事和高管人员按照绩效考评发放绩效奖金。具体发放标准及方式按照公司《董事、高级管理人员薪酬方案》规定执行。

### 第三章 薪酬调整与止付追索

第十二条 薪酬标准应为公司的经营战略服务，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。

第十三条 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。如公司亏损的，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。

第十四条 公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，对其实施降薪或扣除薪酬：

- (一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；
- (二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (三) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚，被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选；
- (四) 失职、渎职，导致重大决策失误给公司造成严重影响的；
- (五) 不再具有董事、高级管理人员任职资格或无法履行董事、高级管理人员职责的；
- (六) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- (七) 公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十五条 发生下列任一情形，薪酬与考核委员会应当根据情节轻重评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索；董事会决定是否扣减或停止支付董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入，并全额或部分追回已发放的绩效薪酬或中长期激励收入：

- (一) 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时；

(二) 董事、高级管理人员违反忠实勤勉义务给公司造成损失，或者对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错责任的；

(三) 公司董事会认定严重违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度、公司其他有关规定的情形，并给公司造成经济利益损失的。

## 第四章 薪酬发放的审批程序

第十六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定公司董事和高管人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责审查公司董事和高管人员职责履行情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第十七条 公司董事、高管人员薪酬方案经董事会审议通过后，由股东会审议批准。

第十八条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高管人员薪酬方案的具体实施。

## 第五章 附则

第十九条 本制度经董事会同意，提交股东会审议通过后实施。修改时亦同。

第二十条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规及公司章程执行。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

广东新宏泽包装股份有限公司

2026年7月