

深圳市柏星龙创意包装股份有限公司

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

深圳市柏星龙创意包装股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月22日召开第五届董事会第二十一次会议，审议通过了《关于修订公司<董事、高级管理人员薪酬管理制度>议案》，表决结果：同意6票，反对0票，弃权0票。

本议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

深圳市柏星龙创意包装股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步优化深圳市柏星龙创意包装股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬与考核管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营效益及管理水平，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》、《北京证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规范性文件及《深圳市柏星龙创意包装股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）董事：独立董事、非独立董事（与公司签订劳动合同的董事，包括职工董事）；

（二）高级管理人员：指公司的经理（总裁）、副经理（副总裁）、财务总监、董事会秘书。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；

（二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；

（三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；

（四）坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；

（五）坚持激励与约束并重的原则。

第二章 管理机构

第四条 公司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政策与方案，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）法律法规、中国证券监督管理委员会规定、北京证券交易所相关规定及《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 薪酬与考核委员会应当每年度制定董事、高级管理人员薪酬方案，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。

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。

第三章 薪酬结构及绩效考核

第六条 公司非独立董事、高级管理人员的工资总额决定机制为：结合行业水平、发展策略、岗位价值、员工总体工资水平等因素综合确定，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。

第七条 公司董事薪酬

（一）独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，津贴标准经股东会审议通过，按月支付；其不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；不在公司享受其他报酬、社保待遇等；

（二）非独立董事：薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，基本薪酬综合考虑所任职务的岗位重要性、个人能力、履职情况等因素，结合行业及地区薪酬水平确定；绩效薪酬和中长期激励的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，并根据公司经营规划、绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

非独立董事同时兼任高级管理人员的，薪酬方案上限以孰高者确定。

第八条 公司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组成，其基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

其中，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，以公司经营目标为考核基础，根据实现效益情况以及高级管理人员考核指标完成情况核定。

第九条 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：收集市场薪酬报告或公开的薪酬数据，汇总分析同行业的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以“使薪酬的实际购买力水平不降低”作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第十条 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。

公司亏损的，公司应当在董事、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。

第十一条 董事和高级管理人员的绩效评价由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。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。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并予以披露。

第十二条 公司人力资源部门、财经管理中心等具体职能部门配合进行薪酬方案的具体实施。

第四章 薪酬发放

第十三条 公司董事、高级管理人员基本薪酬、绩效薪酬中长期激励收入发放标准如下：

(一) 基本薪酬：按月发放。公司可根据经营状况、市场薪酬水平及个人绩效表现等情况进行适时调整。

(二) 绩效薪酬：按各考核周期进行考核发放，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。

(三) 中长期激励收入：具体发放方案根据相关法律法规、监管规则另行制定。

第十四条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，由公司按照有关规定代扣代缴个人所得税、扣除社会保险及住房公积金由个人承担部分等费用后，剩余部分发放给个人。

第十五条 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。

公司提前解除董事、高级管理人员任职所涉补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第五章 薪酬的止付追索

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，应当及时对负有相关责任的董事、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责任的，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。

第六章 附则

第十七条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

第十八条 本制度与国家有关法律、法规、《公司章程》及其他相关规范性文件的有关规定不一致的，以国家有关法律、法规、《公司章程》及其他相关规范性文件的有关规定为准。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

深圳市柏星龙创意包装股份有限公司

董事会

2026年4月22日