

证券代码：873514

证券简称：高义包装

主办券商：中信证券

广东高义包装科技股份有限公司董事及高级管理人员薪酬 管理制度（北交所上市后适用）

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 4 月 24 日经第二届董事会第九次会议审议通过，尚需提交公司股东会审议。

二、 分章节列示制度的主要内容

广东高义包装科技股份有限公司 董事及高级管理人员薪酬管理制度 （北交所上市后适用）

第一章 总则

第一条 为进一步完善广东高义包装科技股份有限公司（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（以下简称“高管”）工作积极性，根据国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《广东高义包装科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，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、高管包括：公司董事及总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》或董事会认定的其他高级管理人员。

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）激励与约束相结合的原则。

（五）上市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，促进提高普通职工薪酬水平。

第二章 薪酬标准和支付方式

第四条 董事、高级管理人员的薪酬标准具体如下：

（一）董事长根据个人所承担的工作职责、市场薪酬水平等因素，以及公司经营情况等综合确定薪酬标准；

（二）独立董事除领取独立董事津贴外，不享有其他福利待遇。独立董事因行使职权时所需的合理费用由公司承担。

（三）除独立董事外的其他同时在公司任职的内部董事，其薪酬构成依据所在实际工作岗位的薪酬标准执行，不再另外领取董事津贴，未在公司担任其他职务的外部董事（独立董事除外）不在公司领取报酬。

（四）高管的薪酬按照依据所在实际工作岗位的薪酬标准执行。

第五条 公司董事长、内部董事、高管的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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。绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据实现效益情况以及内部董事、高管工作业绩完成情况核定。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百分之五十。董事、高管的收入个人所得税由公司代扣并缴交。

第六条 公司董事长、在公司任职的内部董事及高管的基本薪酬按月平均发放，绩效薪酬根据公司经营情况、考核周期及实际考核结果定期发放。一定比例的绩效薪酬将在年度报告披露和绩效评价后支付。

第七条 独立董事在公司领取固定独立董事津贴，津贴金额经股东会审议通过。独立董事的津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日按月发放。

第八条 公司董事长、在公司任职的内部董事及高管人员的养老保险、失业保险、工伤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。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。薪酬调整依据包括但不限于同行业薪酬增幅水平、通胀水平、公司盈利状况、公司发展战略或组织结构调整、岗位调整等。

第九条 董事及高管在任职期间，发生下列任一情形，公司可根据情节轻重，减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入：

（一）被证券交易所或者全国股转公司公开谴责或宣布为不适合担任董事、

高管且期限未届满的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会及其派出机构予以行政处罚的；

（三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（四）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；

（五）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

（六）离开本职岗位或不再具有董事、高管资格或无法履行董事、高管职责的；

（七）年度考核不合格的；

（八）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。如董事、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，公司还将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。公司有权从未支付给相关人员的其他薪酬、福利或其他款项中直接抵扣应追回金额。

第三章 薪酬管理机构

第十条 董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，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。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。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。董事、高管绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十一条 经公司董事会薪酬与考核委员会确认，可以临时性地为专项工作完成情况设立专项奖励或惩罚，作为对董事长及在公司担任具体管理职务的董事及高级管理人员的绩效薪酬的补充。

第四章 附则

第十二条 本制度经股东会审议通过，修改时亦同，自公司向不特定合格投资者公开发行股票并在北京证券交易所上市之日起生效并施行。

第十三条 本制度所述“法律”是指中华人民共和国（在本制度不包括台湾省、香港特别行政区和澳门特别行政区）境内现行有效适用和不时颁布适用的法律、行政法规、部门规章、地方性法规、地方政府规章以及具有法律约束力的政府规范性文件等，但在与“行政法规”并用时特指中国全国人民代表大会及其常务委员会通过的法律规范。

第十四条 本制度所称“以上”、“内”，“前”含本数；“过”、“低于”、“多于”，不含本数。

第十五条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》相抵触时，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。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释。

广东高义包装科技股份有限公司

董事会

2026年4月24日