

深圳市裕同包装科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范公司董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事、高级管理人员的积极性，确保公司发展战略目标的实现，依据《中华人民共和国公司法》等国家相关法律、法规的规定及《深圳市裕同包装科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），特制定本薪酬管理制度。

第二条 适用本制度的董事、高级管理人员是指《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公司长远利益原则：应与公司持续健康发展目标相符，短期与长期激励相结合，防止短期行为，促进公司可持续发展；

（二）权责利对等原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及责权利相结合等因素确定基本工资薪酬标准；

（三）绩效挂钩原则：年度薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与公司经营业绩、年度考核结果、行为规范等相结合；

（四）竞争原则：注重收入市场化，制定合理的薪资结构比例，保持公司薪酬的吸引力以及市场上的竞争力，有利于公司吸引人才。

第二章 薪酬的管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬，公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬。

第五条 董事会下设的薪酬与考核委员会是董事、高级管理人员薪酬方案制定与考核的指导及管理机构，负责拟定和审查本公司董事、高级管理人员的考核办法和薪酬计划或方案，并对其业绩和行为进行评估。公司审计委员会对董事和高级管理人员薪酬考核方案的制定和实施情况进行监督。

第六条 公司行政人事部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准及发放

第七条 公司董事的薪酬与津贴标准如下：

（一）非独立董事

1、外部董事：外部董事是指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事。外部董事不领取董事津贴。

2、内部董事：内部董事是指在公司兼任其他职务的非独立董事。内部董事根据其在公司的具体任职岗位按照公司相关薪酬标准和制度领取薪酬，不另行领取其担任董事的津贴或薪酬。

（二）独立董事

独立董事实行津贴制，津贴标准为 12 万元/年，按月发放。独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

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、其他津贴等组成，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%。

（一）基本薪酬：结合公司所在行业及地区的薪酬水平，以及岗位职责、工作经验、教育背景等因素确定，体现岗位价值和基本劳动报酬，按月发放。

（二）绩效薪酬：与当期公司经营业绩和个人业绩挂钩，根据业绩考核结果确定奖金的兑现水平，确保责任贡献与回报高度匹配。

（三）中长期激励收入：与中长期考核评价结果相联系，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

（四）其他津贴：根据公司相关制度发放的餐饮、交通、通讯、差旅等补贴，

按月发放。

第九条 公司非独立董事（包括职工董事）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，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。

第十条 公司应当确定非独立董事（包括职工董事）、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开展。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴，公司可以按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十二条 公司董事、高级管理人员因换届、改选等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算绩效奖金（如有）并予以发放。

第十三条 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，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，促进提高普通职工薪酬水平。

第十四条 公司亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

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。

第四章 薪酬的调整与止付追索

第十五条 公司董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十六条 董事薪酬标准的调整由公司董事会审议并经股东会审议通过后实施。高级管理人员薪酬标准的调整由公司董事会审议通过后实施。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收

集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，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。

第十八条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权不予发放或者仅部分发放其绩效年薪或津贴：

（一）严重违反公司各项规章制度或严重损害公司利益的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或深圳证券交易所予以公开谴责、宣布为不适当人选或其他处罚的；

（三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十九条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事和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。

公司董事和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。

第五章 附则

第二十条 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》等相关规定执行。

第二十一条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会制定，由公司董事会负责解释和修订，经公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

深圳市裕同包装科技股份有限公司

二〇二六年四月