

## 上海新通联包装股份有限公司

### 董事及高级管理人员薪酬管理制度

#### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善上海新通联包装股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》和《上海新通联包装股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度的适用对象包括以下人员：

（一）公司全体董事，包括独立董事和非独立董事（包括职工代表董事）。

（二）公司所有高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

**第三条** 董事及高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

（一）基本薪酬以岗位价值、具体职责为主要依据，并兼顾同等职位、区域位置的市场薪酬行情，体现“责、权、利”的统一和公平、公正原则；

（二）浮动薪酬与个人绩效考核情况以及公司经济效益相挂钩，约束与激励并行。

#### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定公司董事、高级管理人员的薪酬方案和考核标准，审查董事、高级管理人员的履职情况并对其进行年度考核，对董事、高级管理人员的薪酬执行情况进行监督。

**第五条** 公司股东会审议决定董事薪酬事项，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。

董事会审议决定高级管理人员薪酬事项，向股东会说明，并予以充分披露。

**第六条** 公司人力资源部、财务部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员的年度考核和薪酬方案的具体实施。

**第七条** 公司业绩如果发生亏损，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。

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。

### 第三章 薪酬方案

**第八条** 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬收入等组成，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百分之五十。公司董事和高级管理人员薪酬方案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。

**第九条** 根据董事的身份和工作性质及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的年度薪酬标准：

（一）独立董事：参照《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司实际情况，公司每年度给予每位独立董事一定的固定津贴，津贴标准由股东会审议决定。

（二）非独立董事（包括职工代表董事）：董事长薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等组成，绩效薪酬结合公司年度经营指标、岗位职责完成情况等因素综合评定；其他非独立董事在公司担任的具体管理职务，参照同行业同类型岗位薪酬水平，按其职务领取薪酬，其职务薪酬根据公司薪酬与绩效管理的相关制度执行。未在公司担任其他职务的非独立董事，公司每年度给予一定的固定津贴，津贴标准由股东会审议决定。

董事的薪酬标准每年由董事会薪酬与考核委员会拟订方案，报董事会审议、经股东会审议通过后执行。

**第十条** 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成，其中基本薪酬根据高级管理人员管理岗位的职责、重要性及行业薪酬水平等因素确定，按签署的《劳动合同》执行；绩效薪酬根据个人工作业绩和公司年度经营业绩确定。薪酬的发放周期根据公司薪酬与绩效管理的相关制度确定。

高级管理人员的薪酬每年由董事会薪酬与考核委员会拟订方案，报董事会审议通过后执行。

### 第四章 绩效考核及薪酬发放

**第十一条** 在一个经营年度结束后，董事会薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员进行年度考核，并提出下一年度薪酬方案建议。

**第十二条** 董事和高级管理人员的基本薪酬按月发放；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。独立董事和外部董事津贴实行固定津贴制，按季度发放。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为含税金额，由公司按照国家公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

**第十四条** 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

## 第五章 薪资调整

**第十五条** 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应调整，以适应公司的进一步发展需要。

**第十六条** 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经公司董事会薪酬与考核委员会提议，可以不定期地调整薪酬标准。可能的影响因素包括但不限于：

（一）内部因素：公司经营情况、薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整等；

（二）外部因素：行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

## 第六章 止付追索

**第十七条** 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、高级管理人员绩效奖金收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十八条** 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过错的，公司有权根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

## 第七章 附则

**第十九条** 本制度未尽事宜或与法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十一条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

上海新通联包装股份有限公司

二零二六年四月