

广州达意隆包装机械股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬考核管理办法

(2026年修订)

第一章 总则

第一条 为规范广州达意隆包装机械股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬与绩效管理，建立健全科学有效的激励和约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员工作的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司持续稳定的发展，根据《中华人民共和国公司法》及有关法律、行政法规和《广州达意隆包装机械股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的要求，结合公司实际情况，特制定本办法。

第二条 本办法适用于公司董事、高级管理人员。

公司董事包括独立董事和非独立董事（含职工代表董事）。

高级管理人员是指公司总经理、副总经理、财务负责人（财务总监）、董事会秘书。经公司董事会薪酬与考核委员会批准，公司可将审计部经理等其他人员纳入本办法的绩效考核范围，参照高级管理人员进行考核和奖惩。

第三条 公司董事会薪酬与考核委员会是实施公司董事、高级管理人员薪酬与绩效考核的管理机构，负责审查前述人员履行职责的情况，并对其进行年度经营业绩考核。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- 1、薪酬标准公开、公正、透明的原则；
- 2、薪酬与绩效考核相匹配的原则；
- 3、薪酬与公司实际经营情况相结合的原则；
- 4、薪酬与权、责、利相结合的原则；
- 5、激励与约束并重的原则。

第五条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整的依据为：

- 1、同行业薪酬水平；
- 2、所在地区薪酬水平；

- 3、通货膨胀水平；
- 4、公司实际经营状况；
- 5、公司发展战略或组织架构调整、职位或职责变化。

第二章 薪酬标准与构成

第六条 公司独立董事根据股东会批准的固定工作津贴标准领取津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第七条 公司非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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。

公司非独立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。

第八条 公司非独立董事、高级管理人员基本薪酬以岗位职责为标准确定。

第九条 根据公司经营发展的需要，经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第三章 绩效考核标准与程序

第十条 年度经营业绩考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

第十一条 由董事会薪酬与考核委员会根据公司实际经营情况、《董事会薪酬与考核委员会议事规则》及公司非独立董事、高级管理人员的履行职责情况进行年度绩效考评，最终确定前述人员的年度绩效考核薪酬。

第十二条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十三条 考核年度内，如遇国家法规政策调整或者不可抗力因素，对考核年度公司盈利产生重大影响时，董事会薪酬与考核委员会可以根据具体情况调整考核年度的经营业绩考核指标的相关内容。

第十四条 公司高级管理人员的年度绩效考核薪酬由薪酬与考核委员会实施考核，提交董事会审议批准，并向股东会说明。

第十五条 公司董事的年度绩效考核薪酬由薪酬与考核委员会实施考核，提交董事会审议通过后，报股东会批准后实施。

第十六条 公司人力行政中心、财务管理中心等相关部门应配合薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第十七条 如对薪酬与考核委员会的考核和评价有异议，公司董事、高级管理人员可在收到通知后十日内向薪酬与考核委员会提出申诉，由薪酬与考核委员会作出处理；如对薪酬与考核委员会的处理结果仍有异议，可向董事会提出申诉，由董事会作出最终决定。

第四章 年度薪酬的发放、止付、追索与扣回

第十八条 公司董事、高级管理人员薪酬的发放采用按月预发和年度结算的形式。年度绩效考核薪酬由公司根据董事会薪酬与考核委员会综合考核评价结果，于每一会计年度结束后6个月内发放。

第十九条 考核年度结束后，董事会薪酬与考核委员会依据公司年度实际经营业绩，结合董事、高级管理人员的个人绩效，对其进行年度绩效评价，作出评价意见，测算出年度绩效考核薪酬数额。

公司应当确定董事、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。

第二十条 考核年度内，公司出现下列情况的，可酌情扣减或取消公司董事、高级管理人员的年度绩效考核薪酬，若当年绩效薪酬已发放的，亦应予以追回：

- 1、经营决策失误，导致公司发生重大财产损失的，严重损害公司利益的；
- 2、经营管理不到位，导致公司发生重大安全质量事故，给公司造成重大不良影响或损失的；
- 3、公司董事、高级管理人员被监管部门通报批评、行政处罚、公开谴责或者宣布不适合担任董事、高级管理人员的；
- 4、薪酬与考核委员会认为不应发放年度绩效薪酬的其他情形。

第二十一条 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。

第二十二条 发放薪酬时，公司按照国家有关税法要求代扣代缴个人所得税。

第五章 附则

第二十三条 本办法未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本办法如与国家、相关监管部门颁布的法律、行政法规、规范性文件相抵触时，遵照法律、行政法规、规范性文件的要求执行。

第二十四条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定和解释。

第二十五条 本办法自董事会、股东会审议通过后生效。

广州达意隆包装机械股份有限公司

二〇二六年四月二十一日