

上海翔港包装科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月制定)

第一章 总则

第一条 为规范上海翔港包装科技股份有限公司(以下简称“公司”)董事、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、高级管理人员的工作积极性,提升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》等有关法律法规和《上海翔港包装科技股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)的规定,结合公司实际情况,特制定本管理制度。

第二条 本制度适用范围:《公司章程》规定的公司董事、高级管理人员,按照国家有关法律法规要求,不在公司领取薪酬的独立董事除外。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则:

(一) 考核以公开、公正、透明为原则,科学考评、严格兑现;

(二) 薪酬结构与公司长远利益和发展策略相符;

(三) 薪酬水平符合公司行业、规模与业绩,同时兼顾市场薪酬水平;

(四) 薪酬发放与考核、奖惩挂钩,与公司激励机制挂钩;

(五) 责、权、利对等,薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相结合。公司董事、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,与公司可持续发展目标相协调。

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决定机制、决策流程、支付与支付追索安排等薪酬政策与方案,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) 制定或者变更股权激励计划、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、行政法规、中国证券监督管理委员会规定和《公司章程》规定的其他事项。

第五条 公司董事的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。

高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。如果公司业绩发生亏损，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。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成与发放

第七条 公司工资总额包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等一定时期内支付给全体员工的劳动报酬总额。

第八条 公司董事的津贴及薪酬按以下标准执行：

(一) 公司非独立董事(含职工董事)在公司担任管理职务者，按照所担任的管理职务领取薪酬，未担任管理职务的董事，原则上不领取董事津贴。

(二) 公司独立董事实行固定津贴制度，根据股东会批准的标准领取独立董事津贴，不再发放其他薪酬。

第九条 公司非独立董事(含职工董事)、高级管理人员的薪酬组成包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励、津贴、社会保险及福利和其他符合公司相关薪酬制度的薪酬，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：根据岗位的主要职责、行业薪资水平、服务年限、个人能力等因素确定。基本薪酬按月发放。

(二) 绩效薪酬：根据公司绩效评价标准、程序、主要评价体系、奖励和惩罚、年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效及相关重要管理事项(包括但不限于安全与健康、守法合规、绿色减排发展、社会责任等)相挂钩，根据公司考核结果，按年度定期发放，绩效薪酬可递延发放。

(三) 中长期激励：中长期激励为公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划等激励方式，与公司中长期经营业绩相挂钩、与中长期绩效考核评价结果相联系的收入，具体方案根据国家相关法律、法规等另行确定。

(四) 社会保险以及公司福利包括但不限于养老保险、医疗保险、工伤生育保险、失业保险和住房公积金等法定保险，公司可根据需要制定其它公司福利办法，津贴根据公司的制度按时发放。

(五) 在公司产品研发、市场开发、资本运作、管理创新等方面做出突出成绩并取得重大经济效益的，且董事或高管在其中发挥主要作用及做出贡献的，经薪酬考核委员会审核，并经董事会批准，董事或高管的绩效薪酬考核标准可以适当提高。

第十条 公司开展年度绩效评价，应当依据经审计的财务数据，确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十一条 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，按其实际任期计算并予以发放。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬与津贴均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

第四章 薪酬调整

第十三条 公司的薪酬体系应为公司的经营战略服务，并根据公司经营状况作相应的调整，以适应公司发展需要。薪酬可根据同行业薪酬水平、通胀水平、公司盈利状况、公司组织结构调整等因素进行调整。

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、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司经营状况；
- （五）组织架构调整、职位、职责的调整。

第五章 薪酬止付追索

第十五条 公司董事、高级管理人员的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。公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

第十六条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形，公司可以减少或不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）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；
- （二）严重损害公司利益，造成公司重大经济损失的；
- （三）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等，给公司造成严重不利影响或造成公司资产流失的；
- （四）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或其派出机构予以行政处分或者被上海证券交易所予以公开谴责或者宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

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。

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

第十九条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过后实施。