

广东英联包装股份有限公司

Guangdong Enpack Packaging CO., LTD



董事、高级管理人员薪酬管理制度

广东·汕头

二〇二六年四月

目 录

第一章 总 则	1
第二章 薪酬管理机构	1
第三章 薪酬标准	2
第四章 薪酬支付	3
第五章 薪酬调整	4
第六章 附则	4

广东英联包装股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善广东英联包装股份有限公司（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，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进公司稳健经营和可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括独立董事、非独立董事（含职工代表董事）；
- （二）高级管理人员，包括总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下基本原则：

- （一）坚持公平公正、公开透明的原则；
- （二）坚持绩效薪酬与公司规模、经营业绩、个人岗位绩效相挂钩，同时与外部薪酬水平相符的原则；
- （三）坚持责、权、利统一原则，薪酬水平与岗位责任、岗位价值、管理风险、业务水平对等；
- （四）坚持长远发展原则，薪酬水平与公司长期稳定、健康发展的目标相符合。

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制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，以及制定、审查董事、高级管理人员的薪酬方案，并就公司薪酬制度执行情况进行监督。

公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第五条 公司董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，报经董事会同意，并提交股东会审议通过后方可实施。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。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

公司高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，须报董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员薪酬方案的制定、实施和日常发放管理。

第三章 薪酬标准

第七条 薪酬构成根据人员类别确定

（一）独立董事：独立董事薪酬实行固定津贴制度，按月发放津贴，津贴标准由股东会审议决定；独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事：在公司兼任高级管理人员或其他职务的非独立董事，根据实际工作岗位的岗位责任、岗位价值、管理风险、业务水平，按公司年度绩效考核制度及业绩达标情况领取相适应的薪酬，不再单独发放董事津贴。

（三）高级管理人员：根据其在公司担任的具体职务，按照本制度的相关规定领取相应薪酬。

第八条 在公司任职的董事、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等构成，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。

（一）基本薪酬：根据公司经营规模和管理规模及高级管理人员岗位职级、从业经验、工作能力及所承担的责任、风险等因素综合确定，按月发放。基本薪酬是根据董事、高级管理人员任职岗位的工作内容、岗位价值、岗位责任与风险等因素，差异化设置的岗位基本收入。

（二）绩效薪酬：以公司年度经营目标为基础，以绩效评价为重要依据，结合公司经营业绩和个人年度绩效考核等指标最终核定，按照绩效考核周期及考核结果发放。

（三）中长期激励收入：根据法律法规、规范性文件、交易所自律规则以及

《公司章程》规定实施中长期股权激励计划，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给予的中长期专项奖金、激励或奖励等。其具体实施程序按照有关法律、法规及公司其他制度执行。

第四章 薪酬支付

第九条 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。

第十条 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，绩效评价依据公司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及津贴均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定代扣代缴以下款项后，剩余部分发放至个人：

- （一）个人所得税；
- （二）依法应由个人承担的社会保险费用及住房公积金；
- （三）按国家或公司规定需由个人承担的其他款项。

第十二条 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬和津贴并予以发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员如有下列情形的，公司有权根据实际情况减少或不予发放其当期及未支付的薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；
- （四）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十四条 公司因财务造假等错报对财务报告需进行追溯重述时，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。

第十五条 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。

第十六条 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。

第五章 薪酬调整

第十七条 工资总额决定机制：公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的工作目标进行综合考核，根据考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬分配。

第十八条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场环境及公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整的依据，包括但不限于：

- （一）同行业薪资增幅水平。通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。
- （二）通胀水平：参考通胀水平，以使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）公司发展战略或组织结构调整。
- （四）公司经营效益情况。
- （五）个人岗位调整或职务变化。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》等规定执行。本制度如与日后颁布的法律法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触的，按照有关法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十二条 本制度经公司股东会审议通过后生效并实施，修改时亦同。