

山东力诺医药包装股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为了进一步完善公司董事、高级管理人员的薪酬管理，充分调动董事、高级管理人员工作的积极性和创造性，提升公司整体管理水平，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》（以下简称“《公司法》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》相关法律法规、规范性文件和《山东力诺医药包装股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一） 董事会成员：包括公司独立董事及非独立董事；
- （二） 高级管理人员：包括公司的总经理、 副总经理、财务负责人、董事会秘书及其他《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬。

董事会下设的薪酬与考核委员会是董事和高级管理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及高级管理人员的考核办法和薪酬计划或者方案，并对其业绩和行为进行评估。

第四条 公司薪酬的确定需遵循以下原则：

- （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、津贴的构成和标准

第五条 公司董事会成员薪酬

（一）非独立董事：同时在公司担任管理职务的非独立董事根据其在公司担任的具体职务、岗位领取职务薪酬，不再单独领取董事津贴；除上述董事之外的公司其他非独立董事可在公司领取津贴，其津贴由董事会、股东会审议决定并通过后执行。

（二）独立董事：独立董事在公司领取独立董事津贴。独立董事津贴由董事会、股东会审议通过后执行。

第六条 在公司担任管理职务的非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和其他激励形式组成，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。

基本薪酬根据承担的战略责任、经营规模、经营难度、岗位职责、市场薪资行情、公司职工工资水平及其他参考因素确定，按月发放。

绩效薪酬根据企业年度经营目标完成情况，结合个人分管业务年度考核结果，以基本年薪为参考基数计核，于年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

其他激励形式包括但不限于股权激励、员工持股计划、年度奖金、专项奖励等，涉及董事、高级管理人员的其他激励形式参照本制度第三条履行审议程序。

第七条 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，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬事项向董事会提出建议。

第三章 薪酬的发放

第八条 公司董事因换届、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绩效工作津贴并予以发放。

第九条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、住房公积金、按照公司规定的各项扣减支出、其它应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，非独立董事、高级管理人员平均绩效薪酬原则上应当相应下降，未相应下降的，应当披露原因：

第十一条 公司如发生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其他形式激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十二条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形之一的，公司应当根据情节轻重减少、停止发放或者追回已发放的绩效薪酬和其他激励形式收入：

（一）违反义务给公司造成损失的；

（二）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；

（三）违反法律法规或者失职、渎职，导致公司出现重大决策失误、重大安全事故、重大财务舞弊、重大风险事件等，给公司造成严重影响或者造成公司资产流失的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第四章 附则

第十三条 本制度未尽事项，按照法律、法规、公司章程和经股东会或董事会批准的公司其他内部规定执行。本制度与今后发布的法律、法规发生冲突的事项，按今后发布的法律、法规执行。

第十四条 本制度由董事会制定，自公司股东会通过后生效。

第十五条 本制度由董事会负责解释。