

# 上海海顺新型药用包装材料股份有限公司

## 2026年董事、高级管理人员薪酬方案

为促进上海海顺新型药用包装材料股份有限公司（以下简称“公司”）健康、可持续发展，增强公司董事、高级管理人员勤勉尽责、忠实诚信的工作意识，充分调动其积极性、创造性，提升管理水平，有效提升公司的整体绩效，根据《上市公司治理准则》、《公司章程》、《薪酬与考核委员会议事规则》，同时参考国内同行业上市公司非独立董事、高级管理人员的薪酬水平，结合公司的实际运营情况，经董事会薪酬与考核委员会提议，制定本公司2026年董事、高级管理人员薪酬方案。

### 一、适用对象

在公司领取薪酬的董事、高级管理人员。

### 二、本议案适用期限

2026年1月1日至2026年12月31日。

### 三、发放薪酬标准

公司对独立董事发放津贴，津贴标准为每年9万元（税前），现拟对前述津贴予以调整，自股东会审议通过之日起，公司独立董事津贴由每年9万元（税前）调整为每年10万元（税前）。

公司非独立董事、高级管理人员的薪酬结构由基本薪酬、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。

（一）基本薪酬：主要根据个人职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月度发放；

（二）绩效薪酬：按公司经营业绩、个人绩效完成情况核定绩效薪酬，依据考核结果按年度或月度等方式发放。

（三）中长期激励收入：公司可根据相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励和员工持股等激励机制。

公司薪酬与考核委员会应于当年度结束后根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合高级管理人员当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行绩效评价并审核确定。

#### **四、薪酬支付**

公司高级管理人员、在公司任职的董事薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。独立董事的津贴按月发放。

上市公司董事、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。

上市公司应当确定董事、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。

#### **五、薪酬调整**

薪酬体系应服务于公司的经营战略，并应随公司经营状况变化作相应调整，以适应公司发展需要。公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年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，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

## 六、薪酬支付补充说明

1、本方案未尽事宜，按照国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的相关规定执行；本方案如与国家日后颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件和经合法程序修订后的《公司章程》相抵触时，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行。

2、本方案经公司股东会审议通过后生效。

上海海顺新型药用包装材料股份有限公司

董 事 会

2026年3月26日