

广东德冠薄膜新材料股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为保障广东德冠薄膜新材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员依法履行职权，规范薪酬管理，健全公司薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《上市公司治理准则》等法律法规及《广东德冠薄膜新材料股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用于由公司股东会选举的董事、由职工大会/职工代表大会选举的职工董事、由公司董事会聘任的高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员薪酬应当与公司长远发展和股东利益相结合，与公司效益及工作目标相匹配，并坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相协调，从而保障公司的长期稳定发展。公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）按岗定薪原则：依据岗位价值、职责与权限，建立“责、权、利”相统一的薪酬体系；

（二）绩效挂钩原则：薪酬与个人、公司绩效紧密关联，依据明确的绩效评价标准、程序及体系实施考核；

（三）可持续发展原则：个人薪酬结构与公司长期发展战略及股东利益相结合，支持可持续发展；

（四）长短激励结合原则：统筹短期业绩激励与长期价值激励，实现激励效果的持续性与平衡性；

（五）激励与约束并重原则：建立既有激励性又有约束性的薪酬机制，促进董事、高级管理人员勤勉尽责、规范履职。

第四条 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、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，提高普通职工薪酬水平。

第二章 薪酬考核管理机构

第五条 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。

第六条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，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。

第三章 薪酬标准

第八条 工资总额决定机制：公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第九条 公司董事和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。

第十条 公司董事、高级管理人员薪酬标准

（一）董事薪酬

1、公司对董事实行津贴制度，按月支付，津贴数额由公司股东会审议决定。

2、非独立董事（包括职工代表董事）在公司领取董事津贴和岗位薪酬，同时兼任高级管理人员的非独立董事，其岗位薪酬按本制度关于高级管理人员薪酬标准执行。

3、独立董事在公司领取独立董事津贴，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席董事会、股东会等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

（二）高级管理人员薪酬

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成。

1、基本薪酬：根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬，按月发放。

2、绩效薪酬：根据公司年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，年终根据当年考核结果统算兑付，按年发放。

高级管理人员兼多职的（包括在子公司兼任岗位或职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

第十一条 董事、高级管理人员薪酬与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第四章 薪酬发放和止付追索

第十二条 公司高级管理人员薪酬的发放按照公司工资制度执行。董事津贴于股东会，或职工大会/职工代表大会审议通过其任职决议之日起的次月发放。

公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十三条 公司董事、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。

第十四条 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。

第十五条 公司董事、高级管理人员如因违反法律、行政法规、部门规章、《公司章程》的规定或因损害公司利益等原因引咎辞职、被解除职务的，或在任职期间违反《公司章程》的规定或者违反其与公司签订的聘任合同或劳动合同的约定擅自离职的，尚未发放的绩效薪酬、津贴不予发放。

第五章 薪酬调整

第十六条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励/约束条件，调整薪酬结构、薪酬标准及薪酬方案，并报董事会/股东会批准。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- 1、同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据。
- 2、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。
- 3、公司经营及盈利状况。
- 4、公司组织结构调整。
- 5、职务调整。

第十八条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，并经董事会或股东会审议批准，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按照国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行；本制度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改后的《公司章程》相抵触时，按有关法律、行政法规、部门规章、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薪酬与考核委员会负责解释。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，修改亦同。

广东德冠薄膜新材料股份有限公司

2026年4月