

广东新宏泽包装股份有限公司

2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案

广东新宏泽包装股份有限公司（以下简称“公司”）为调动公司董事及高级管理人员的积极性，完善公司治理结构和激励约束机制，建立“对内公平，对外具有竞争力”的收入分配机制，进一步规范董事、高级管理人员的薪酬分配。公司根据《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》、《深圳证券交易所股票上市规则》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——主板上市公司规范运作》等法律法规、规范性文件及《广东新宏泽包装股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，制定《2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案》，方案具体情况如下：

一、适用对象

公司董事、高级管理人员。

二、适用期限

董事、高级管理人员薪酬方案自股东会审议通过之日起至新的薪酬方案通过之日止。

三、薪酬方案

为进一步规范公司董事、高级管理人员的绩效考核和薪酬管理，激励和约束董事、高级管理人员勤勉尽责地工作，促进公司效益增长和可持续发展，经公司董事会薪酬与考核委员会提议，在综合考虑公司的实际情况及行业、地区的薪酬水平和职务贡献等因素后，公司制定的董事、高级管理人员的薪酬（津贴）方案具体内容如下：

1、非独立董事、高级管理人员薪酬方案

公司非独立董事、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组成，基本薪酬参考市场同类薪酬标准，按工作成绩、贡献大小及权责相结合等因素确定基本薪酬标准，基本薪酬按月准时发放。绩效薪酬以年度目标绩

效奖金为重要依据，与绩效评价挂钩，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%。为有效激励非独立董事、高级管理人员工作积极性，绩效薪酬以绩效导向为核心，根据公司经济效益、部门业绩指标达成情况及个人的工作业绩表现等因素综合评估，可以在月度、季度、半年度、年度结束后基于审慎的原则进行提前预发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后结算支付，若根据最终审计数据需退回预发绩效奖金的，则相关人员应当按公司要求及时退回。中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施。薪资水平与其岗位贡献、承担责任、风险和公司整体经营业绩挂钩。

高级管理人员在公司及分子公司兼任多个职务的，按就高不就低原则领取薪酬，不重复计算。

2、独立董事津贴

根据《公司章程》、《董事、高级管理人员薪酬制度》等相关规定，经参考公司目前所处行业及地区的上市公司薪酬水平，结合公司实际经营情况，公司董事会决定将公司独立董事津贴标准确定为：每人税前 5.00 万元人民币/年(含税)，按月发放。

四、其他说明

1、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。

2、上述薪酬金额均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

本方案未尽事宜，按照国家法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等规定执行。本方案如与国家日后颁布的法律法规、部门规章、规范性文件和经合法程序修改后的《公司章程》等相抵触时，按照有关法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

广东新宏泽包装股份有限公司

2026年4月23日