

嘉美食品包装（滁州）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 为进一步完善嘉美食品包装（滁州）股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性与创造性，保持公司核心管理团队的稳定性，提升公司经营管理效益与可持续发展能力，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律、法规、规范性文件及《嘉美食品包装（滁州）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司所处行业特点及实际经营情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

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）业绩匹配原则：薪酬水平与公司行业地位、经营规模、经营业绩紧密挂钩，同时兼顾同行业市场薪酬水平，实现收益与风险共担；

（二）价值导向原则：薪酬与岗位价值、履职责任、贡献程度相匹配，突出对核心管理岗位的价值认可；

（三）激励约束并重原则：薪酬与绩效考核、奖惩机制、风险防控挂钩，既充分激发履职动力，又强化合规履职与风险管控责任；

（四）长期发展原则：兼顾短期经营效益与公司中长期战略发展，通过多元化薪酬结构绑定董事、高级管理人员与公司长远利益；

（五）公平合理原则：合理确定董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向公司关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提升普通职工薪酬水平。

第四条 公司将根据公司发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标 and 经济效益，综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，合理确定工资总额。

公司董事、高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人履职绩效深度匹配，与公司可持续发展目标相协调。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，制定公司董事会、高级管理人员的考核标准并组织实施考核。董事会薪酬与考核委员会的职责与权限，按照公司《董事会薪酬与考核委员会议事规则》的相关规定执行。

第六条 公司董事薪酬方案制定与调整由股东会审议批准，高级管理人员薪酬方案制定与调整由董事会审议批准，并按规定履行信息披露义务。董事会薪酬与考核委员会或董事会讨论董事个人薪酬事项时，该董事应当回避。

董事会对董事会薪酬与考核委员会提出的相关建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并按规定履行信息披露义务。

第七条 公司人力资源部、财务部、董事会办公室为薪酬管理执行部门，配合董事会薪酬与考核委员会对于董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成与标准

第八条 独立董事仅在公司领取固定数额的独立董事津贴，不参与公司绩效薪酬及中长期激励分配。津贴标准由董事会薪酬与考核委员会提出建议，报股东会审议通过后执行。

独立董事除上述津贴外，不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益；独立董事履行董事职责所需的合理费用由公司据实承担。

第九条 除独立董事外的担任具体职务的非独立董事和高级管理人员，根据其岗位价值、履职责任和贡献程度领取薪酬，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及其他收入津贴等组成，具体标准如下：

（一）基本薪酬：根据公司经营规模、行业岗位薪酬水平、岗位职责等因素确定，为固定薪酬部分，保障董事、高级管理人员的基本履职收入；

（二）绩效薪酬：与公司年度经营业绩、个人履职绩效、项目运营成果紧密挂钩的浮动薪酬部分，绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于50%；

（三）中长期激励收入：公司根据战略发展需要，通过股权激励、员工持股计划等方式实施的中长期激励报酬；

（四）其他津贴：包括但不限于人才津贴、技术岗位津贴、特殊补贴等。

未在公司担任具体职务的非独立董事，原则上不领取薪酬，但经股东会审议批准后，可以发放固定津贴，具体津贴标准以股东会审议批准的金额为准，并不再从公司领取其它薪酬或享有其它福利待遇，行使职责所需合理费用由公司承担。

第四章 薪酬发放

第十条 独立董事津贴按月足额发放，公司依照国家税收法律法规及公司相关规定，为独立董事代扣代缴个人所得税。

第十一条 在公司担任具体职务领薪的非独立董事、高级管理人员，薪酬按照以下方式发放：

（一）基本薪酬：根据岗位薪酬标准按月足额发放；

（二）绩效薪酬：根据公司绩效考核评定结果发放；

（三）中长期激励收入：按照公司股权激励计划、员工持股计划等激励方案约定的条件和时间发放/解锁；

（四）公司依照国家税收法律法规及公司相关规定，为上述人员代扣代缴个人所得税。

第十二条 公司确定董事、高级管理人员不低于一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价完成后支付，绩效评价应当严格依据经审计的财务数据、经核实的项目运营数据开展，确保考核结果的真实性、公允性。

第十三条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、退休等原因离任的，按其实际任期核算薪酬并发放：

（一）基本薪酬按实际任职月数据实结算；

（二）绩效薪酬根据离任时的绩效考核阶段性结果核算，未完成考核的，待考核完成后根据结果补发或扣减；

（三）递延支付的绩效薪酬（如有）及未解锁的中长期激励收入，按照本制度及相关激励方案的约定继续执行，不因离任而免除；

（四）《公司章程》或者相关聘任合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容，应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输

送。

第十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司可根据情节轻重，减少发放、暂停发放或不再继续发放其薪酬、津贴及递延薪酬：

- （一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行被中国证监会予以行政处罚的；
- （三）被有关主管部门依法依规处理，情形严重的；
- （四）未忠实、勤勉履行职责，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失（如重大项目失误、合规风控失效等）的；
- （五）违反《公司章程》、公司规章制度或本制度规定，情节严重的；
- （六）法律、行政法规规定的其他情形。

第十五条 公司建立董事、高级管理人员薪酬追索扣回机制，明确追索扣回的触发条件、执行流程和追索范围：

- （一）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重新考核，并相应追回超额发放的部分；
- （二）董事、高级管理人员违反忠实、勤勉义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保、重大项目违规操作等违法违规行为负有过错的，公司根据情节轻重，采取以下措施：

1. 减少、停止支付未支付的绩效薪酬、中长期激励收入；
2. 对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬、中长期激励收入进行全额或部分追回；

- （三）薪酬追索扣回机制适用于现任、离任及退休的董事、高级管理人员，追索期限与相关责任人的行为发生期限一致。

第五章 薪酬调整

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬标准应当服务于公司业务的经营战略，根据公司经营状况、行业发展趋势、市场薪酬水平的变化及时进行调整，适应公司可持续发展的需要。

第十七条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，公司可以临时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

第十八条 本制度未尽事宜，或本制度的规定与法律、行政法规、中国证监会、深圳证券交易所的规范性文件及《公司章程》不一致的，以法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第十九条 本制度由公司董事会负责制定、解释和修订。

第二十条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施。

嘉美食品包装（滁州）股份有限公司

二〇二六年七月