

东瑞食品集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2025 年 11 月修订)

第一章 总 则

第一条 为进一步完善东瑞食品集团股份有限公司（以下简称“集团”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动集团董事、高级管理人员的工作积极性，提高集团的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》《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》等相关法律法规以及《东瑞食品集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），特制定本制度。

第二条 本制度所称“董事、高级管理人员”包括在本集团担任董事长、董事、总裁、副总裁、财务总监及董事会秘书等职位的人员。

第三条 集团薪酬制度遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与“责、权、利”相结合的原则；
- （二）实行收入水平与集团整体经营业绩及个人绩效挂钩的原则；
- （三）实行个人薪酬与集团的长远利益相结合的原则；
- （四）坚持“有奖有罚、奖罚对等、激励与约束并重”的原则；
- （五）坚持效率优先、兼顾公平，促进高级管理人员和其他员工之间的利益关系和谐的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 集团董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责集团董事、高级管理人员的薪酬标准与方案考核与管理；负责审查集团董事、高级管理人员履行职责并对其进行季度、年度考核；负责对集团薪酬制度执行情况进行监督。

第五条 集团人力资源部、计划财务部配合董事会薪酬与考核委员会开展薪

酬制度的具体实施。

第三章 薪酬标准

第六条 集团董事、高级管理人员按照其在集团的职位等级等因素确定薪酬标准。

第七条 集团董事、高级管理人员的薪酬由基本工资、季度绩效及年终绩效和专项奖金、津贴补贴及福利等组成，具体情况如下：

（一）基本工资：根据董事、高级管理人员的职位等级、所任职位的价值等因素确定；

（二）季度绩效及年终绩效：季度绩效根据所在单位生产运营情况及个人绩效考核结果；年终绩效与各单位的经营业绩相挂钩。董事长、总裁、副总裁、财务总监的季度绩效、年度以分子公司总经理季度绩效、年终绩效为基础乘以一定系数，其他董事、高级管理人员季度绩效、年度绩效按照同职级人员的绩效薪酬执行。

（三）专项奖金、津贴补贴及福利：按照集团《薪酬管理办法》的规定标准执行。

第四章 薪酬发放

第八条 集团董事、高级管理人员的基本工资按月发放；季度绩效及年终绩效按照“先考核，后兑现”的方式予以发放。

第九条 集团董事、高级管理人员在年终绩效发放时任职期限不足一年的，或者发放期间内职务发生变动的，离任及接任者以集团任免通知的时间为准，按照其实际任职期限计算薪酬（以月为计算单位，不足一个月的按天计发）。

第十条 集团董事、高级管理人员任双重以上职务的，按其最高职务计算薪酬标准，原则上不发放兼任职务的薪酬。

第十一条 集团董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，集团将扣除下列项目后发放至个人：

（一）代扣代缴个人所得税；

- (二) 社会统筹保险、住房公积金、企业年金费用等应由个人承担的部分;
- (三) 因非正常出勤而应扣除的款项;
- (四) 长期拖欠的个人借款;
- (五) 由司法判决或仲裁裁决而产生的代扣款项;
- (六) 按照国家法律法规、集团规章制度的规定等由集团代扣代缴或扣除的其他费用。

第十二条 集团董事、高级管理人员任职期间, 出现下列任一情形, 集团相应扣减或不予发放其绩效薪酬或专项奖金、津贴补贴及福利:

- (一) 严重违反集团规章制度, 受到严重书面警告以上处分的;
- (二) 严重损害集团利益的;
- (三) 被出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的;
- (四) 因重大违法违规行为被中国证监会处以行政处罚或被证券交易所公开谴责或宣布为不合适人员的;
- (五) 被集团免职的人员;
- (六) 相关法律法规规定的不能担任董事、高级管理人员的。

第五章 薪酬调整

第十三条 薪酬体系为集团的经营战略服务, 并根据集团经营状况的变化而做相应的调整, 以适应集团进一步发展的需要。

第十四条 当物价水平、其他境内上市公司董事、高级管理人员的平均薪酬水平发生较大变动, 或者董事、高级管理人员发生职级变动或换届时, 集团董事、高级管理人员的薪酬作出相应调整。

第六章 其 他

第十五条 本制度未尽事宜, 按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十六条 本制度由董事会负责制订、修改与解释。

董事会授权薪酬与考核委员会依据本制度并结合集团实际情况制定具体的

董事、高级管理人员薪酬管理细则。

第十七条 本制度自集团股东会审议通过之日起生效。