天邦食品股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

二〇二五年十二月

第一章 总 则

第一条 为了进一步完善天邦食品股份有限公司（以下简称“公司”）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，有效调动公司董事与高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》等法律法规、规范性文件及《公司章程》规定，结合公司实际情况，制订本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事和高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）董事：包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的董事；内部董事指在公司担任其他职务的董事；

（二）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；

（二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；

（三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；

（四）坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；

（五）坚持激励与约束并重的原则。

第二章 管理机构

第四条 股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本制度的实施、变更和终止。

公司薪酬与绩效考核委员会负责审查董事及高级管理人员的薪酬方案，并进行考核。

第三章 薪酬的构成与标准

第五条 公司董事薪酬：

（一）外部董事：公司可向外部董事发放津贴，其出席董事会、股东会等按《公司章程》行使职权所需的合理费用据实报销；

（二）内部董事：公司内部董事根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。

第六条 高级管理人员薪酬：

（一）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，按月发放；

（二）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核算兑付，按年发放。

第七条 董事和高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）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；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第八条 公司可以临时的对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。

第四章 薪酬的支付

第九条 董事和高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

第十条 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十一条 公司董事和高级管理人员在职期间发生以下任一情形的，公司有权取消其薪酬或津贴的发放：

（一）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或证券交易所予以公开谴责或宣布不适合担任公司董事、高级管理人员或其他处罚的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；

（四）严重违反公司各项规章制度的；

（五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 其他管理

第十二条 内部董事以及高级管理人员应与公司签订劳动合同。

第十三条 公司对内部董事及高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、管理失职、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，根据相关制度给予内部处分或者解除劳动关系等处罚。

第六章 附则

第十四条 本办法未尽事宜，按照有关法律、行政法规、规章和其他规范性文件及《公司章程》的规定处理。

第十五条 本制度由公司董事会负责解释，自公司股东会审议批准后生效并实施。

天邦食品股份有限公司董事会

二〇二五年十二月