

---

# 温氏食品集团股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范温氏食品集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事及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，保证公司董事及高级管理人员有效地履行其职责和义务，有效调动公司董事和高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，促进公司健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《温氏食品集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用范围：

- （一）公司董事会成员；
- （二）总裁、副总裁、财务总监、技术总监、董事会秘书等《公司章程》规定的高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）体现战略导向原则，与公司健康持续发展的目标相符；
- （二）体现责权利对等原则，与岗位价值相符；
- （三）体现激励与约束并重的原则，与绩效考核结果相符；
- （四）体现内部公平性原则，保持合理的薪酬比例和差距；
- （五）体现外部竞争性原则，实行领先型薪酬策略。

### 第二章 工资总额决定机制及薪酬管理机构

**第四条** 公司董事及高级管理人员的工资总额结合公司经营业绩、个人履职情况和绩效考核结果以及公司未来发展规划等因素综合确定。

---

公司董事及高级管理人员的绩效薪酬总额决定机制如下：

（一）根据公司年度经营目标的实现情况及内部奖金激励办法，核算公司奖金总额；

（二）根据公司奖金总额、公司《董事及高级管理人员绩效考核与履职评价制度》、董事及高级管理人员年度绩效考核结果，核算董事及高级管理人员的绩效薪酬总额。

**第五条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会，主要负责制定董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，制定并审查董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据及具体构成，其职责权限参照公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

**第六条** 公司董事的薪酬方案由薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。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薪酬时，该董事应当回避。

公司高级管理人员的薪酬方案由薪酬与考核委员会提出，经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第七条** 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

**第八条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事及高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

**第九条** 公司出现业绩亏损的情况时，应当在董事及高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事及高级管理人员薪酬变化是否符合与业绩联动要求。会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

### 第三章 薪酬构成及发放

**第十条** 公司董事及高级管理人员薪酬构成如下：

（一）独立董事采取固定独立董事津贴，津贴标准由股东会审议通过，按月

---

发放。独立董事因参加公司董事会以及其他有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

(二) 未在公司担任除董事以外的其他职务或工作的非独立董事，可以领取董事薪酬（或津贴），薪酬（或津贴）标准由股东会审议通过后，按照公司与其签订的合同及实际履职情况领取薪酬（或津贴）。

(三) 在公司担任除董事以外职务或工作的非独立董事、高级管理人员，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 50%。

基本薪酬参考同行业薪酬水平，并结合职位、能力、岗位职责以及市场薪资行情综合确定，按月发放；绩效薪酬以公司年度目标绩效薪酬为基础，与公司经营绩效、可持续发展绩效和个人绩效相挂钩，根据年度考核结果统算兑付，按年发放。

**第十一条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

**第十二条** 公司董事及高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。董事及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。

## 第四章 其他激励事项

**第十三条** 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等激励措施对董事及高级管理人员进行激励。

**第十四条** 激励的主要原则是基于相应的岗位职责的履行程度、年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。

## 第五章 止付追索

**第十五条** 公司董事及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。

---

**第十六条** 公司因财务造假等导致的错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事及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。

**第十七条** 公司董事、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、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司根据情节轻重减少、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。

**第十八条** 董事及高级管理人员任职期间，出现下列情形之一的，不予发放绩效奖金，若当年绩效奖金已发放的，亦应予以追回：

（一）严重违反公司规章制度，受到公司内部撤职或解聘以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或认定为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定而不应发放绩效奖金的其他情形。

## 第六章 附则

**第十九条** 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件的规定及《公司章程》等公司制度文件的规定执行。本制度的任何条款，与届时有效的法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定相抵触时，以届时有效的法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

董事会薪酬与考核委员会授权公司人力资源部、审计监察部、战略治理部及相关部门依据本制度开展各项具体实施工作。具体实施根据公司内部相关制度文件执行。

**第二十条** 本制度由董事会负责制定、解释和修改。

**第二十一条** 本制度自股东会审议通过之日起生效并施行。