

劲仔食品集团股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善劲仔食品集团股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事和高级管理人员薪酬的管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事和高级管理人员的积极性和创造性，促进公司持续、健康、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》和《公司章程》等有关法律法规的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二章 适用范围

第二条 本制度的适用对象包括：

- （一）公司董事：包括非独立董事（含职工代表董事）及独立董事；
- （二）高级管理人员：包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三章 原则

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公开、公正、透明的原则；
- （二）与责、权、利相结合，与个人业绩相匹配的原则；
- （三）与市场发展相适应，与公司经营目标、实际经营情况与经营业绩相结合的原则；
- （四）与公司可持续发展相协调，与公司长远利益相结合原则；
- （五）激励与约束并重的原则。

第四章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是公司董事和高级管理人员薪酬管理、考核和监督的专门机构，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬政策、方案和考核标准，审查董事、高级管理人员的履职情况并对其进行年度考核，对董事、高级管理人员的薪酬执行情况进行监督。

在年度经营过程中，如经营环境等外部条件发生重大变化的，薪酬与考核委员会可以酌情对董事、高级管理人员的年度绩效考核指标作出相应调整。

第五条 董事的薪酬方案应当经薪酬与考核委员会审议，提交董事会审议通过后，经股东会批准后实施。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报酬时，关联董事应当回避。

第六条 高级管理人员的薪酬方案应当经薪酬与考核委员会审议，提交董事会审议通过后，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 公司人力资源部、财务部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员的年度考核和薪酬方案的具体实施。

第五章 薪酬结构及发放

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成：

（一）独立董事：公司独立董事实行固定津贴制度，津贴标准经股东会审议通过后执行，股东会审议通过后按月发放。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事（含职工董事）：公司非独立董事在公司担任高级管理人员或其他管理职务，其薪酬标准按其所担任的职务执行，不另行领取非独立董事薪酬；公司非独立董事未在公司担任除董事之外的其他职务的，实行固定津贴制度，津贴标准经股东会审议通过后执行，股东会审议通过后按月发放。

（三）高级管理人员：公司高级管理人员采用年薪制，按照其在公司担任的具体职务领取薪酬。公司高级管理人员在公司及其子公司兼任多个职务的，按孰高原则领取薪酬，不重复计算。

第九条 在公司内部任职的董事及公司高级管理人员的薪酬组成包括基本薪

酬、绩效薪酬、中长期激励（如有）、其他专项奖金、职工福利费、各项保险费及其他符合公司相关薪酬制度的福利等，具体如下：

（一）基本薪酬：主要体现岗位价值，综合考虑所任职务的岗位职责、岗位重要性、个人能力、履职情况等因素，结合行业及地区薪酬水平确定，按月发放，纳入企业工资总额管理，在企业成本中列支；

（二）绩效薪酬：绩效薪酬以公司经营目标为考核基础，根据经营效益实现情况和个人岗位绩效考核情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。其中，一定比例的绩效薪酬于公司年度报告披露和绩效评价后发放，年度绩效评价应当依据经审计的公司财务数据开展。

（三）中长期激励收入：是对其中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

（四）其他专项奖金、职工福利费、各项保险费及其他符合公司相关薪酬制度的福利等。

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百分之五十。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定扣除个人所得税、社会保险费（如适用）等费用后，剩余部分发放给个人。

第十一条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、新聘任等原因变化的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十二条 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期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董事、高级管理人员违反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，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中期激励收入，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。

第六章 薪酬调整

第十三条 公司薪酬调整依据主要包括但不限于：

（一）同行业薪酬增幅水平。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）居民消费价格指数（CPI）、通胀水平的变动情况。参考居民消费价格指数（CPI）、通胀水平的变动情况，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）同行业及公司盈利状况；

（四）公司组织架构调整，或者岗位、职责发生变动的个别调整。

第十四条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随公司发展变化而作相应调整。公司可根据经营效益情况、市场及行业薪酬水平变动情况、通货膨胀情况以及公司的经营发展战略等，对董事、高级管理人员的薪酬标准进行调整。调整董事薪酬标准的，需报经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准的，报董事会批准。

第七章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，依照相关法律法规、规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行；本制度如与届时有效的法律法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释。

第十七条 本制度由公司股东会审议通过后生效。

劲仔食品集团股份有限公司
2026年4月