

浙农集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙农集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，公司根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员。高级管理人员指总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书。在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部及上级规定的薪酬发放制度执行。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）价值导向原则：绩效优先，突出价值创造，与公司收益共享，风险共担。

（二）接轨市场原则：薪酬考核模式与市场接轨，业绩要求与行业对标，薪酬水平体现市场化，增强市场竞争性。

（三）公开公正原则：尊重事实、规则透明、结果公开。

（四）合规发放原则：董事、高级管理人员的薪酬发放按照规定执行。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司业绩如果发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节，特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第六条 公司人力资源部、财务会计部配合董事会薪酬与考核委员会进

行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第七条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

1、非独立董事同时在公司担任工作职务的，按其工作岗位领取薪酬，其中公司董事长以及同时兼任高级管理人员的非独立董事按第八条执行。

2、与公司不存在劳动关系的非独立董事不在公司领取薪酬。

（二）独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，其津贴标准由董事会提出方案并经股东会通过后执行。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 公司高级管理人员的薪酬根据高级管理人员岗位的主要范围、职责、重要性确定。

第九条 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、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 60%。

公司董事和高级管理人员薪酬与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬原则上下降或不增长，未相应下降的应当披露原因。

第十条 中长期激励包括任期激励、项目和岗位分红、股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

公司董事、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。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十一条 独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月定期发放。公司董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬管理制度执行，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩

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。

第十二条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期时间和履职考核情况予以发放薪酬。

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。

第十三条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司扣发绩效年薪或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十四条 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长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。

第五章 薪酬调整

第十五条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年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）组织结构调整。

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

第十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第十九条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

浙农集团股份有限公司

2026年4月