

陈克明食品股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 陈克明食品股份有限公司（以下简称“公司”）为建立与完善经营者激励约束机制，规范公司董事、高级管理人员的薪酬管理，有效地调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进企业健康、稳定、持续发展，根据现行《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定，结合企业实际情况，制定本制度。

第二条 适用本制度的主体如下：

- 1、董事包括非独立董事、独立董事；
- 2、高级管理人员包括总经理、董事会秘书、财务总监。

第三条 薪酬确定遵循以下原则：

- （1）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （2）遵循效益优先兼顾公平的分配原则，发挥薪酬激励与约束功能；
- （3）收入水平与为公司实现的经济效益、管理效益、工作目标挂钩，以绩效目标考核结果为依据确定薪酬的原则；
- （4）提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力的原则；
- （5）坚持短期与长期、物质与精神激励相结合的可持续发展原则。

第四条 本制度所指的年度薪酬是指公司董事、高级管理人员在年度任职期间内获得的税前收入。

第二章 管理机构

第五条 公司股东会负责审议董事的薪酬方案和绩效考核制度，公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬方案和绩效考核制度。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准，进行考核并提出建议；根据董事及高级管理人员的管理岗位的主要范围、职责和重要性，并参考其他相关企业相关岗位的薪酬水平，制定

薪酬计划或方案，包括但不限于绩效评价标准、程序及主要评价体系，奖励和惩罚的主要方案和制度等；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司董事及高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督。

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。

第七条 人力资源部在薪酬与考核委员会指导下，协助薪酬与考核委员会开展董事和高级管理人员薪酬方案的前期准备工作，包括但不限于薪酬构成、考核标准、发放方式及调整方案，根据公司主要财务指标和经营目标完成情况，提供非独立董事及高级管理人员绩效考核中涉及指标的完成情况及有关测算依据等。

第三章 薪酬的标准及发放

第八条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

1、基于董事长、副董事长在公司经营方面发挥的重要作用，董事长、副董事长薪酬采用浮动年薪制，年薪由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于薪酬总额的百分之五十；董事长、副董事长的绩效薪酬将根据公司年度经营目标的完成情况、董事长和副董事长的个人贡献，由薪酬与考核委员会审议后综合评价确定。税前年度薪酬标准经股东会审议通过后实施。

2、在公司经营管理岗位任职的非独立董事（包括职工代表董事），其薪酬按其实际担任的职务与岗位责任确定薪酬标准，同时领取2000元/月的董事津贴。

3、未在公司担任工作职务的非独立董事，不领取董事薪酬或津贴。

（二）独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，税前年度津贴标准经股东会审议通过后实施，独立董事为公司提供建设性建议且被公司采用的，可以领取额外津贴，公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 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组成。

（一）基本薪酬是年度基本报酬，根据其在公司所承担的战略责任、经营规模、经营难度、岗位职责、公司职工工资水平及其他参考因素确定，按实际工作月份发

放。

(二) 绩效薪酬是年度浮动收入，绩效薪酬根据个人月度绩效目标考核结果及公司年度经营业绩确定。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬之和的百分之五十。

(三) 中长期激励收入是对公司中长期经营目标及个人累积贡献的奖励，包括但不限于限制性股票、股票期权、员工持股计划或任期奖金等，具体方案根据国家相关法律、法规等另行确定。

第十条 董事、高级管理人员的绩效薪酬及中长期激励收入须以绩效评价为重要依据，先考核再兑现。考核周期内原则上不低于10%的绩效薪酬应在公司年度报告披露后支付。

第十一条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬/津贴并予以发放。自愿放弃享受或领取津贴的，公司有权自次月起停止向其发放相关津贴。

第十二条 经公司股东会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事薪酬的补充；经公司董事会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司高级管理人员薪酬的补充。

第十三条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第四章 薪酬调整与止付追索

第十四条 鉴于外部经营环境的变化，薪酬与考核委员会可在每年度董事会召开前审议调整次年度董事、高级管理人员的薪酬标准，其中，高级管理人员薪酬标准应提交公司董事会审议，董事薪酬标准应提交公司股东会审议。年度内新增或变更的董事、高级管理人员薪酬参照审议通过后的标准具体实施，在定期报告中予以披露。

第十五条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并根据公司经营状况作相应的调整，以适应公司发展需要。人力资源部及薪酬与考核委员会根据本办法适时调整公司薪酬体系。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬水平；

- (二) 所在地区薪酬水平;
- (三) 通货膨胀水平;
- (四) 公司经营状况;
- (五) 组织架构调整、职位、职责的调整。

第十七条 公司对董事、高级管理人员实行薪酬止付与追索扣回机制:

(一) 董事、高级管理人员违反法律法规、公司章程等规定, 给公司造成损失, 或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的, 公司可以根据情节轻重减少、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。

(二) 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、高级管理人员的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。

(三) 董事、高级管理人员在任职期间有重大违法行为或其他法律法规禁止的行为, 公司董事会有权根据情节扣减其薪酬。

第五章 附 则

第十八条 本制度未尽事宜或与有关法律法规规定相悖的, 依照国家有关法律、行政法规及规范性文件的有关规定执行。

第十九条 本制度由公司薪酬与考核委员会负责解释和修改。

第二十条 本制度经股东会审议通过后生效, 修改时亦同。

陈克明食品股份有限公司

2026年4月