

广东燕塘乳业股份有限公司

2026 年高级管理人员薪酬绩效考核办法

第一章 总 则

第一条 为了促进广东燕塘乳业股份有限公司（以下简称“公司”）经营管理团队不断提高管理水平和经营能力，切实履行法律法规、《广东燕塘乳业股份有限公司章程》及董事会赋予的职责，确保资产的保值增值，提高企业经营质量和履行社会责任，实现股东利益和企业价值最大化，现结合《广东农垦企业负责人经营业绩考核办法（修订）》（粤垦函〔2024〕9号）管理规定，以及广东燕塘乳业股份有限公司（以下简称“公司”）2025年第三次临时股东会《关于第六届董事会董事津贴的议案》，根据公司的实际情况制订本考核办法。

第二条 本办法适用于公司董事长及高级管理人员。高级管理人员是指在公司领取薪酬的领导班子全体成员，包括总经理、副总经理、财务总监等负责人。以下统一表述为“高级管理人员”。

第三条 公司高级管理人员的经营业绩考核按年度实行考核，年度考核以公历年为考核期，考核结果与高级管理人员薪酬及奖惩挂钩。

第四条 高级管理人员薪酬绩效考核应遵循以下基本原则：

- （一）坚持企业价值与股东利益统一的原则；
- （二）坚持激励与约束相结合的原则；
- （三）坚持短期激励与长远发展兼顾的原则。

第二章 公司高级管理人员年薪构成

第五条 公司高级管理人员的薪酬实行年薪制，年薪收入包括基准年薪、超额净利润贡献绩效薪。

（一）基准年薪包括固定部分基准值和浮动部分基准值，其中：固定部分基准值原则上不超过上年度公司所在地社会平均工资（以下简称“当地社平工资”）的4倍，最低不低于当地社平工资的2倍；浮动部分根据企业年度经营目标完成情况、党建工作完成情况综合计算发放。

公司高级管理人员基准年薪由董事会根据行业、公司经营规模以及所在地区经济发展等因素确定并适时调整。

超额净利润贡献绩效薪是指与企业在考核年度内归属于上市公司股东净利润直接相联系的收入。

(二)企业负责人年薪收入分配系数按如下原则确定：

1. 基准年薪固定部分分配系数：企业董事长(党组织书记)为 1，总经理为 0.95，副职负责人为 0.85。

2. 基准年薪浮动部分分配系数(以下简称“经营业绩分配系数”)：企业董事长(党组织书记)为 1；总经理为 0.95；副职负责人为 0.85。

(三)一人担任多个职务的，按就高不就低原则确定，考核年度内高级管理人员发生岗位或工作单位变动的，按照《垦区企业负责人薪酬管理规定》有关条款执行。

第六条 基准年薪固定部分

基准年薪固定部分为基准年薪的 40%，实行按月发放。

第七条 基准年薪浮动部分

基准年薪浮动部分为基准年薪的 60%，与经营业绩考核结果、党建工作考评结果挂钩。

第八条 超额净利润贡献绩效薪的确定

超额净利润贡献绩效薪按个人计提，其中董事长按 3%，不任法定代表人的总经理按 2.8%，副总经理等副职负责人按 2.5%。

第三章 经营业绩考核

第九条 经营业绩考核指标为核心指标、基本指标和特别加（减）分项。以上指标均指母公司及其所属独资和控股单位合并报表数。

(一)核心指标：扣非后归属上市公司股东净利润，指公司年度合并报表归属母公司净利润按扣非口径调整后的数额。该指标作为计提高级管理人员超额贡献绩效薪的基数，不纳入考核指标计分体系。

(二)基本指标：包含经营效益类指标、管控类指标、重点工作评议指标。

(三)特别加（减）分项：包括科技创新驱动加分项及特别扣分项。特别加（减）分项不设目标值，属于基本指标及辅助指标的额外加减分项。

1. 特别加分项，包含科技创新驱动、重大工作任务落实情况，其中：

(1) 科技创新驱动指标，以考核年度内企业（按合并报表口径）获得省部级（含）以上政府部门颁发的科技创新成果奖励、获批并完成设立后投入营运国家级科技研发机构，以奖励证书、文件或资质作为依据；

(2) 重大工作任务落实情况，以落实中央、省委政府交办的重大工作任务突出贡献作为依据。

2. 特别减分项，以企业在考核年度内对上级检查发现问题的整改情况及落实相关制度及文件情况为扣罚依据。

第十条 经营业绩考核任务

根据 2026 年经营运作计划和预算情况，董事会确定 2026 年公司高级管理人员经营考核任务核心指标、基本指标目标值。

第四章 年薪收入的兑现

第十一条 年薪收入的兑现

(一) 高级管理人员的基准年薪浮动部分、超额净利润贡献绩效薪实行三年递延支付制度，具体为：考核年度（2026 年）结束后，经审计后，首年兑现 80%，第二年兑现 10%，第三年兑现 10%。

(二) 当年本公司在岗职工平均工资未增长的，高级管理人员绩效工资不得增长。

(三) 高级管理人员按照《关于印发修订省农垦集团公司直管二级企业领导班子和领导人员综合考核评价办法(试行)的通知》（粤垦干〔2023〕20 号）实施综合考评，考评结果运用按该文件要求执行。

第五章 其 他

第十二条 专项奖励

在年度经营周期内，可根据公司资本运作溢价引进资本金、股权转让（超过评估价值的部分且无任何回购附加条件）、债务重组、重大投资项目、产业发展等方面经营成效特别突出的，经董事会研究决定，相应给予全体高级管理人员一定额度的一次性专项奖励。由政府奖励的金额不在上述范围限制内。

第十三条 考核周期管理

(一) 在一个考核周期内（2024 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日），企业连续三

年未完成经营目标或者在某个年度不因客观因素造成企业经营状况特别差的，由董事会对高级管理人员做出调整；原则上连续两年未完成经营目标的，由董事会对高级管理人员进行约谈。

（二）受自然灾害、市场大环境等客观因素影响且高级管理人员在经营管理方面无重大失误的，则综合考量、区别对待，特殊情况调整不受此条款限制。

第十四条 在企业负责人任职期间，经审计发现企业未按时报告潜亏事项、虚报经营利润而导致高级管理人员多领绩效的，责成高级管理人员退回多兑现的薪酬，并扣减其 10%的当年应得绩效年薪，追究当年企业主要负责人及相关人员责任。

第十五条 企业在考核年度经营期间发生以下重大不良事项，应当扣减当年绩效（包括浮动部分兑现额和超额净利润贡献绩效薪），直至取消全部绩效：

（一）企业发生政治责任事件、环境污染事故、“三重一大”违规行为等给企业造成重大不良影响或重大损失的，考核时视事件性质和影响程度扣减直至取消绩效；

（二）企业在安全生产、维稳工作等方面发生事故时，视事故等级扣减直至取消绩效；

（三）非本条第（一、二）款所列的因素，发生属于当期责任的财产损失事项，按上级单位及政府有关管理规定处理；

（四）经认定的其他事项。

第六章 附 则

第十六条 公司纪委书记参照本考核办法执行。

第十七条 本办法自董事会审议通过之日起生效及实施，在考核周期内，每年度均应提交董事会审议，具体由董事会负责解释。

广东燕塘乳业股份有限公司

2026年4月29日