

广东佳隆食品股份有限公司

董事、监事和高级管理人员薪酬管理制度

(2024年2月)

第一章 总则

第一条 为了规范广东佳隆食品股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）董事、监事和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，充分调动公司董事、监事与高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，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、法规以及《公司章程》等规定，结合公司实际情况和行业特点，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、监事和高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）**独立董事**：指非公司员工担任的、公司按照《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》的规定聘请的，与公司及主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事；

（二）**非独立董事**：指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事和由本公司员工担任并领取薪酬的非独立董事；

（三）**监事**：指由股东大会选举的监事和通过职工代表大会选举产生的职工监事；

（四）**高级管理人员**：指公司总经理（总裁）、副总经理（副总裁）、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；

（二）薪酬与公司长远利益相结合的原则；

- (三) 总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司规模相适应的原则；
- (四) 薪酬标准公开、公正、透明的原则；
- (五) 激励与约束相结合的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东大会负责审议董事、监事的薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案。

第五条 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、高级管理人员的薪酬标准与方案；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；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人力资源部、财务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 薪酬的构成及发放

第七条 公司董事、监事和高级管理人员依照其所担任的管理职务或其他岗位职务对应的薪酬与考核标准领取相应的薪酬。

在公司担任多项职务的高级管理人员，只能按薪酬最高的单项职务领取相应薪酬。

第八条 在公司任职的非独立董事、监事、高级管理人员，按其所在的岗位及所担任的职位领取相应的薪酬。年度薪酬确定依据：按其岗位性质，根据其在经营、管理过程中所担任的相关职务，以及在实际工作中的工作绩效、履职能力和责任目标完成情况，结合公司的经营业绩综合确定。

公司任职的非独立董事、监事、高级管理人员的年度薪酬由基本薪金、绩效奖金组成，其中：基本薪金固定发放，绩效奖金按考核结果发放。

公司董事长、副董事长年度基本薪金不低于 20 万元；非独立董事、监事年度基本薪金不低于 6 万元；总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监年度基本

薪金不低于 15 万元；独立董事的年度任职津贴为人民币 6 万元。

在公司同时担任其他职务的非独立董事、监事和高级管理人员，如岗位薪酬高于上述标准，按其所任职岗位领取相应的薪酬，不再领取董事、监事和高级管理人员薪酬。

第九条 公司对独立董事发放津贴，津贴的标准由董事会制订预案，股东大会审议通过。

第十条 公司董事、监事和高级管理人员的薪酬随公司经营状况、市场薪资增幅水平、通胀水平、岗位分工调整的变化等情况而作相应调整，以适应公司进一步发展需要。

第十一条 公司董事、监事的津贴或薪酬以及高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬（如适用）根据考核周期发放。

第十二条 公司发放的董事、监事及高级管理人员的津贴或薪酬均为税前金额。

第十三条 公司董事、监事、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绩效薪酬并予以发放。

第十四条 公司董事、监事及高管人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以不予发放绩效薪酬或津贴：

（一）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宣布为不适合担任上市公司董事、监事的；

（二）严重失职或者滥用职权的；

（三）经营决策失误导致公司遭受重大损失的；

（四）其他相关法律、法规或公司章程规定的情形。

第十五条 经公司董事会薪酬与考核委员会提议，并经董事会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、监事、高级管理人员的薪酬的补充。

第四章 绩效考核

第十六条 年度绩效考核的期限自每年度的1月1日起至12月31日止。

第十七条 考核年度结束后，由董事会薪酬与考核委员会参照公司的经营状况，确定相关人员的绩效薪酬额度。

第五章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的有关规定执行。

本制度与有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的规定为准。

第十九条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责制订和解释。

第二十条 本制度自公司股东大会审议通过之日起实施。