



福建圣农发展股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年修订)

第一章 总则

第一条 福建圣农发展股份有限公司（以下简称“公司”）为逐步建立符合现代企业制度要求和适应市场经济的激励约束机制，合理确定公司董事、高级管理人员的薪酬，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，为公司创造更好的经济效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）发布的《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规章、规范性文件和《福建圣农发展股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 公司董事在公司内部及公司下属的全资子公司、控股子公司、参股公司兼任其他职务的，应根据其兼任的其他职务领取相应的薪酬并享受福利待遇。

公司董事、高级管理人员在公司内部及公司下属的全资子公司、控股子公司、参股公司兼任其他职务的，应按其担任的年薪标准最高的一个职务领取薪酬并享受相应的福利待遇，不得因其同时担任二个或者二个以上职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

第三条 本制度的适用对象是专职为公司服务并在公司领取薪酬的董事长、董事，以及董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及其他高级管理人员（若有）。

本制度所称“外部董事”是指虽然在公司担任董事或在董事会专门委员会委员职务，但不是专职为公司服务、不在公司领取薪酬的董事。

公司独立董事不在公司领取薪酬或享受福利待遇，公司按照《公司独立董事制度》的规定向独立董事发放津贴。独立董事津贴的标准由董事会制订方案，经股东会审议通过后生效，并在公司年度报告中进行披露。除上述津贴外，公司独



立董事不得从公司及公司主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

公司外部董事不在公司领取薪酬、津贴或者享受福利待遇。

公司按月向独立董事发放津贴，并依法代扣代缴个人所得税。

独立董事、外部董事行使职权时所需的费用（包括但不限于交通、食宿、通讯等费用，因行使职权而聘请财务顾问、会计师事务所、律师事务所等中介机构的费用）由公司承担。

第二章 薪酬方案

第一节 薪酬管理的基本原则

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬是指董事、高级管理人员为公司工作而获得的个人报酬和为公司所做贡献的奖励，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50%。董事、高级管理人员薪酬分配主要遵循以下原则：

（一）以岗位在企业的相对价值作为确定薪酬的主要依据；

（二）薪酬水平以市场为导向，与市场发展相适应，保持公司薪酬的吸引力以及市场上的竞争力，有利于公司吸引人才；

（三）薪酬和绩效考核合理挂钩，薪酬与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调；

（四）薪酬要与岗位的重要性、工作的复杂程度及精力的付出相称，要让特殊人力资本的价值在分配中体现；

（五）具有激励作用，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性；

（六）激励约束并重的原则，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第五条 公司可以上年度工资总额为基数，结合营业收入目标及效益状况等情况决定董事、高级管理人员当年的薪酬总额。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。



公司董事、高级管理人员的薪酬分配与考核以公司经济效益及工作目标为出发点，根据公司年度经营预算和董事、高级管理人员分管工作的工作目标，进行综合考核，最终以考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬水平。考核周期为年度考核。

第六条 公司应当按照《公开发行证券的公司信息披露内容与格式准则第2号——年度报告的内容与格式》的规定，在年度报告中披露董事和高级管理人员的年度薪酬情况，包括董事和高级管理人员薪酬的决策程序、薪酬确定依据以及实际支付情况，披露每一位现任及报告期内离任董事和高级管理人员在报告期内从公司获得的税前薪酬总额（包括基本工资、奖金、津贴、补贴、职工福利费和各项保险费、公积金、年金以及其他形式从公司获得的报酬）、考核依据和完成情况、递延支付安排、止付追索情况等，并说明是否在公司关联方获取报酬，披露全体董事、高级管理人员合计薪酬金额。

第二节 薪酬的构成和确定

第七条 公司董事（不包括外部董事、独立董事）、高级管理人员实行年薪制。

公司董事、高级管理人员的中长期激励收入包括股权激励计划、员工持股计划等。公司可以择机对董事、高级管理人员实施股权激励计划、员工持股计划等激励机制，该等事项应当按照相关法律、法规、中国证监会、深圳证券交易所发布的规章、规范性文件以及公司章程的规定执行。

第八条 董事、高级管理人员薪酬方案由公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“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薪酬时，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。

如公司发生亏损的，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。

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。



公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

公司聘请的会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第九条 年薪（指缴纳个人所得税前的报酬）由基本工资和绩效薪酬两部分组成：

（一）基本工资属固定部分，按照月度平均发放。

（二）绩效薪酬为浮动部分，是按照绩效考评结果进行计算确定。

第十条 公司人力资源部门、财务部门等相关部门应当配合薪酬与考核委员会开展公司董事和高级管理人员薪酬方案的制订、具体实施、考核评价等相关工作。

第十一条 薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

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。

第十二条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第十三条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬考核指标和具体标准由公司总经理办公会议拟定，报经薪酬与考核委员会审议通过后执行。

第三节 薪酬的发放和管理

第十四条 公司按月以现金形式（银行转账）向董事、高级管理人员发放基本薪酬。

第十五条 基本薪酬的计算期间为每月 1 日到该月末最后一天，并于次月 25 日以前发放。如遇发放日为休息日、节假日时，则提前一个工作日发放。

第十六条 政府部门向个人征收的下列税费，由公司按照国家及地方有关规定从个人的基本薪酬中代扣代缴：

（一）个人所得税；

（二）按规定需由个人承担的社会保险费（包括但不限于基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费等）、住房公积金。

第十七条 因公司计算错误或业务过失造成超额发放或少发薪酬时，可以在下月发放薪酬时直接扣除超发部分或补发漏发部分。

第十八条 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。

公司董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，具体比例由薪酬与考核委员会确定，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

经营年度结束后，公司在会计师事务所完成年度报告审计后二个月内完成对董事、高级管理人员的考核，确定其上一年度的绩效薪酬，并在确定后两个月内发放。

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或者因公司工作需要发生职务变动、岗位调整的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十九条 薪酬与考核委员可以根据公司经营情况和市场变化，可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排，递延支付部分应与公司中长期业绩、风险管控及个人后续履职表现相匹配，具体匹配指标、发放安排、扣减与止付条件由薪酬与考核委员会制定方案，报董事会批准后执行。

第二十条 公司董事、高级管理人员如因违反法律、法规、规章、公司章程或严重损害公司利益等原因引咎辞职、被解除职务，或者在任职期间违反公司章程的规定或者违反其与公司签订的聘任合同或劳动合同的约定擅自离职的，其绩效薪酬不予发放。

第二十一条 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。

第四节 薪酬调整

第二十二条 薪酬体系应当为公司战略目标服务，并随着公司经营情况的变化而作相应调整以适应公司持续健康发展的需要。

第二十三条 对董事薪酬方案的调整，需经股东会审议通过后实施。对高级管理人员薪酬方案的调整，需经董事会审议通过后实施。

第二十四条 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。

第三章 福利待遇和约束机制

第二十五条 公司董事、高级管理人员的养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险、医疗保险及住房公积金等，公司均按照国家有关法律、法规和公司所在地政府有关主管部门发布的相关规章、规范性文件的规定办理。

第二十六条 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假、产假等以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

公司董事、高级管理人员享受年休假、培训、旅游等其他福利，按照公司福利管理制度执行。

第二十七条 公司章程或者公司与董事、高级管理人员签署的相关合同中涉



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。

第四章 附则

第二十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效施行，修改时亦同。

第二十九条 本制度未尽事宜，公司应当按照有关法律、法规、规章、规范性文件的规定执行。如本制度的规定与有关法律、法规、规章、规范性文件的规定相抵触的，应当按照有关法律、法规、规章、规范性文件的规定执行。

第三十条 本制度由公司董事会负责解释。