

浙江李子园食品股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江李子园食品股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事和高级管理人员（以下简称“董高”）薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董高的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董高的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》和《公司章程》等有关法律法规的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的全体董事、总经理、常务副总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员，以下统称“董高”。

第三条 公司董高的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司董高薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对公司董事、高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬方案的管理机构。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。

第六条 公司董事的津贴方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议。

第七条 薪酬与考核委员会的职责与权限参照《浙江李子园食品股份有限公司薪酬与考核委员会实施细则》。

第三章 薪酬标准与构成

第八条 董高薪酬标准与构成如下：

（一）独立董事：独立董事采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月度发放；除此之外不再在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）内部董事：指在公司担任除董事外的其他具体职务的非独立董事，按其按照高级管理人员薪酬制度或者公司岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，不再另行领取董事津贴。

（三）外部董事：指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事。按股东会审议通过的薪酬方案，领取董事津贴。

（四）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构成。薪资水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩。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百分之五十。

1、基本薪酬

结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标决定，按固定薪资逐月发放。

2、绩效薪酬

绩效薪酬与公司整体经营发展情况及经营业绩挂钩，根据公司《绩效考核管理办法》，公司每年初制定部门及重要岗位绩效考核方案，对不同部门、岗位设定相应的考核指标及相应参数，每月进行考核后根据考核结果发放月度绩效薪酬。并根据部门和员工个人综合全年工作绩效考核结果及业绩的达成率予以考核发放年度绩效薪酬。

3、中长期激励

公司可以根据经营情况和市场变化，实施股权激励和员工持股等激励机制，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行规定。

第四章 薪酬管理

第九条 公司董高人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第十条 除独立董事以外的董高按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第十一条 董高任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （四）离开本职岗位或不再具有董高资格或无法履行董高职责的。

第五章 薪酬发放

第十二条 月薪结算日期从当月 1 日至当月最后一天，薪资一般以人民币发放。每月薪资发放日为次月 15 日，如逢节假日则顺延。

第十三条 部分年度绩效薪酬于农历春节放假前依据实际绩效考核结果发放。

第十四条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

第六章 薪酬调整

第十五条 董高薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提

议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第十六条 经公司薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

第七章 薪酬支付追索

第十七条 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。

第十八条 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。

第十九条 公司董事会薪酬与考核委员会负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

第八章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十二条 本制度自股东会审议通过后生效，修改时亦同。

2026年4月25日