

盐津铺子食品股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

盐津铺子食品股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为完善盐津铺子食品股份有限公司（以下简称“公司”）经营的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，实现股东和公司的价值最大化。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件及《公司章程》等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 适用本制度的董事与高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）业绩联动原则：公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配；

（二）长远发展原则：公司董事和高级管理人员薪酬应当与公司可持续发展相协调；

（三）协调一致原则：公司董事和高级管理人员薪酬应当与其岗位价值、责任义务、承担风险相一致，与普通员工的薪酬分配比例相协调；

（四）激励和约束并重原则：公司董事和高级管理人员薪酬应当与个人业绩相匹配，有奖有惩、奖惩对等。

（五）公司应当结合行业水平、发展战略、岗位价值等因素确定董事、高级管理人员和普通员工的薪酬分配比例，推动薪酬向关键岗位、紧缺急需的高层次、高技能人才以及一线岗位人员倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第四条 公司以上年度工资总额为基数，根据公司年度经营目标与经营业绩、外部市场环境、行业薪酬水平、职工人数、人工成本投入产出水平等情况实行动态调整，工资总额的变动应当与公司经营业绩联动，提升工资总额核定的科学性、合理性与有效性。

公司对董事、高级管理人员的薪酬总额纳入预算管理。公司董事及高级管理人员的薪酬与考核，以公司经济效益为出发点，结合董事、高级管理人员分管工作的目标展开，最终根据考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬分配方案。

第二章 管理机构

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责拟定公司董事及高级管理人员的薪酬标准与方案，组织实施公司董事及高级管理人员的绩效考评，并对公司董事、高级管理人员的薪酬方案执行情况进行监督。

第六条 公司董事的薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准，并予以披露。在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行考评或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

公司高级管理人员的薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。如有董事会成员兼任高级管理人员，在董事会或薪酬与考核委员会对其作为高级管理人员进行考评或者讨论其薪酬时，该兼任高级管理人员的董事应当回避。

第七条 董事会薪酬与考核委员会为履行职责有权了解公司战略规划、年度计划、财务和经营情况等信息，公司有关部门应当及时准确提供相关材料。

第八条 公司人力资源部、财务部等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会对公司董事和高级管理人员薪酬方案进行具体实施。

第三章 薪酬的构成、标准与发放

第九条 公司董事会成员薪酬标准：

（一）独立董事：独立董事按月领取固定的独立董事工作津贴，津贴标准由股东会审议确定，不参与绩效考核与绩效薪酬分配。独立董事津贴根据《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司的实际情况，参考同行业上市公司的标准水平，根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平确定。

（二）非独立董事：同时在公司任职的非独立董事根据其在公司担任的具体职务、岗位领取职务薪酬，不再单独领取董事津贴；不在公司任职的非独立董事不在公司领取董事薪酬。

第十条 在公司任职的非独立董事和高级管理人员的薪酬水平与其承担责任、风险和经营业绩挂钩，其薪酬由基本薪酬、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百分之五十。

基本薪酬根据承担的战略责任、经营规模、经营难度、岗位职责、市场薪资行情、公司职工工资水平及其他参考因素确定，按月发放。

绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。其中，一定比例的绩效薪酬于年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

中长期激励收入包括但不限于股权激励、员工持股计划、年度奖金、专项奖励等，涉及董事、高级管理人员的其他激励形式参照本制度第五条履行审议程序。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬和津贴，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定扣除税款、社会保险等费用后，剩余部分发放给个人。

第十二条 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，按照其实际任期和绩效计算薪酬并予以发放。

第四章 薪酬调整

第十三条 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化相应调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平：每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，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）公司盈利状况及个人业绩表现；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第五章 薪酬的止付追索

第十四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，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追索扣回程序。

第十五条 公司如发生因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第十六条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形之一的，公司应当根据情节轻重减少、停止发放或者追回已发放的绩效薪酬和中长期激励收入：

- （一）违反义务给公司造成损失的；
- （二）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；
- （三）违反法律法规或者失职、渎职，导致公司出现重大决策失误、重大安全事故、重大财务舞弊、重大风险事件等，给公司造成严重影响或者造成公司资产流失的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

第十七条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，非独立董事、高级管理人员平均绩效薪酬原则上应当相应下降，未相应下降的，应当披露原因。

第六章 附则

第十八条 本制度经由公司股东会审议通过之日起施行，修改时亦同。

第十九条 本制度未尽事宜或与相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所规则或《公司章程》有冲突时，按照相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所规则或《公司章程》执行。