

西王食品股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为使公司建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，有效地调动董事、高级管理人员等人员的工作积极性、主动性和创造性，提升公司的经营管理效益，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度约束的对象为：公司董事、高级管理人员，高级管理人员指总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及薪酬与考核委员会指定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司规模与绩效为基础，根据公司经营计划和分管工作的职责、目标，进行综合考虑确定。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

（一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则，发挥薪酬的激励与约束功能；

（二）实行收入水平与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符；

（三）薪酬制定本着与公司长远发展相结合的原则，保障公司的长期稳定发展；

（四）薪酬标准公开、公正、公平。

第二章 管理机构

第五条 公司董事薪酬方案由股东会决定。高级管理人员的薪酬方案由董事会批准。

在董事会或者薪酬与考核委员会会议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 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下负责下列事项：

（一）负责拟定董事、高级管理人员的薪酬标准、分配机制、支付与止付、追索安排等方案，明确薪酬的确定依据和具体构成；

（二）负责审查董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行绩效考核；

（三）负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

第七条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高管人员进行考核并确定薪酬的管理机构。

第三章 薪酬的构成及确定

第八条 董事、高级管理人员薪酬

公司董事、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%。

（一）基本薪酬：为保障董事、高管履行日常管理职责而支付的固定报酬。依据高管所承担岗位责任和贡献大小，结合岗位影响力、领导力、解决问题能力、沟通能力、知识经验、工作领域等因素，同时参照行业薪酬水平综合确定。

（二）绩效薪酬：根据公司经营业绩及考核结果发放的浮动报酬。绩效薪酬是薪酬体系中与绩效考核直接挂钩的部分。

（三）中长期激励收入：是对公司高管中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定中长期激励方案。

第九条 独立董事采取固定董事津贴，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事行使职权所需的合理费用由公司承担。

第十条 在公司任职的董事（不含独立董事）、高级管理人员的基本薪酬，按月支付；绩效薪酬按年发放，年底绩效考核后，依据考核结果兑现绩效薪酬。

第四章 薪酬的发放

第十一条 在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬，基本薪酬分为十二个月，每月发放；绩效薪酬根据年度经营业绩结果，按年发放。

绩效薪酬在会计年度结束后，根据经营业绩核算后发放，公司应根据历史经验数据和当年业绩情况，合理预计当期应付薪酬并预提。

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的，按其实际任期计算薪酬/津贴并予以发放。

第十二条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将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、各类社会保险费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十三条 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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第五章 薪酬的调整

第十四条 薪酬体系是为公司经营战略服务的，公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准以适应公司发展需要。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）所在地区、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，收集所在地区、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）公司盈利状况；

（三）组织结构调整；

(四) 岗位调整或职责变化。

第六章 附 则

第十六条 本制度未尽事宜以及与相关法律法规和《公司章程》相冲突事宜，按国家有关法律、法规及《公司章程》执行。

第十七条 本制度的解释权属公司董事会。

第十八条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

西王食品股份有限公司

二〇二六年四月