

**有友食品股份有限公司**

**董事、高级管理人员薪酬管理制度**

**(2026年3月修订)**

**(本制度须经公司2025年年度股东会审议通过)**

**有友食品股份有限公司**  
**董事、高级管理人员薪酬管理制度**

**第一章 总则**

**第一条** 为进一步完善有友食品股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，建立与现代企业制度相适应、职责权利相匹配的激励与约束机制，充分调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》等法律、法规以及规范性文件和《公司章程》的相关规定，制定本薪酬管理制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

- （一） 董事（包括独立董事）；
- （二） 高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平，保持公司薪酬水平具有竞争力；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

(四) 激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案。公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定董事、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，并就下列事项向董事会提出建议：

- (一) 董事、高级管理人员的薪酬；
- (二) 制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- (三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- (四) 法律法规及公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第五条** 公司人力资源部、财务部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## 第三章 薪酬的标准

**第六条** 公司独立董事实行固定津贴制度，不参与公司内部与薪酬挂钩的任何绩效考核。

**第七条** 在公司兼任高级管理人员职务的非独立董事，依据其在该公司所任职务及岗位责任确定薪酬标准，不再另行领取董事津贴；未在公

司兼任高级管理人员职务的非独立董事，其年度董事薪酬标准由公司股东会审议确定。

**第八条** 公司非独立董事和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，其薪酬水平应当与市场发展相适应，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。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：

（一）基本薪酬按照其在公司内部担任的职务，根据岗位责任等级、能力等级等确定，每月发放；

（二）绩效薪酬以公司经营目标和个人绩效考核指标完成情况为考核基础，根据考核结果进行月度和年度发放。

（三）中长期激励收入与中长期考核评价结果相关联，旨在激励公司非独立董事及高级管理人员的中长期经营业绩与贡献，具体形式包括但不限于股权、期权、员工持股计划，以及公司根据实际情况设立的中长期专项奖金或激励措施。相关激励方案由公司另行制定。

#### 第四章 薪酬的发放

**第九条** 董事、高级管理人员薪酬及津贴的发放按照公司薪酬相关管理制度执行。

**第十条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

（一）代扣代缴个人所得税；

(二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；

(三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十一条** 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

**第十二条** 公司非独立董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

## 第五章 止付追索与薪酬调整

**第十三条** 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。

**第十四条** 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。

**第十五条** 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，不定期地调整薪酬标准。可能的影响因素包括但不限于：

(一) 内部因素：公司经营情况、薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整等；

(二) 外部因素：行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

## 第六章 附则

**第十六条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、《公司章程》及公司薪酬相关管理制度执行。

**第十七条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十八条** 本制度自股东会审议通过之日起生效。

有友食品股份有限公司

二〇二六年三月二十八日