

证券代码：920726

证券简称：朱老六

公告编号：2026-029

## 长春市朱老六食品股份有限公司 董事及高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

长春市朱老六食品股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月15日召开第四届董事会第十九次会议，审议了《关于修订<董事及高级管理人员薪酬管理制度>的议案》。

因非关联董事不足三人，本议案直接提交股东会审议。

### 二、 分章节列示制度主要内容：

## 长春市朱老六食品股份有限公司 董事及高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范长春市朱老六食品股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，调动公司董事、高级管理人员工作积极性，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规范性文件及《长春市朱老六食品股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

(一) 董事会成员：包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事；

(二) 高级管理人员：包括公司经理、副经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》认定的其他人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

(一) 坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合的原则；

(二) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；

(三) 坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；

(四) 坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；

(五) 坚持激励与约束并重的原则。

## 第二章 工资总额决定机制

**第四条** 公司董事、高级管理人员的工资总额应当以上年度工资总额为基础，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

**第五条** 董事、高级管理人员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，经董事会批准可以变更高级管理人员激励约束条件，调整薪酬标准。经股东会批准可以变更董事激励约束条件，调整薪酬及津贴标准。

## 第三章 薪酬管理机构及薪酬方案

**第六条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由独立董事专门会议制定，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。在董事会或者独立董事专门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。

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。

**第七条** 如公司出现亏损时，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。

**第八条** 公司独立董事专门会议负责制定董事、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、中国证监会、证券交易所相关规定及《公司章程》规定的其他事项。

独立董事专门会议的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载独立董事专门会议的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

公司人事行政部及财务部配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## 第四章 薪酬结构、绩效考核及薪酬发放

**第九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬构成：

（一）在公司专职工作的内部董事及公司高级管理人员

薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（若有）构成。

1.基本薪酬：根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。

2.绩效薪酬：根据公司经营情况、考核周期及实际考核结果定期发放。一定比例的绩效薪酬将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。

董事和高级管理人员的绩效评价由独立董事专门会议负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

3.中长期激励收入（若有）：公司认为必要时，可以对董事及高级管理人员实施股权激励并进行相应的绩效考核。公司董事会负责拟定有利于激励董事及高

级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并负责具体实施。

4.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%。

5.在公司专职工作的董事不再另行领取董事津贴。

6.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。

## （二）独立董事

在公司领取独立董事津贴，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事出席公司董事会、股东会等会议及按照相关法律行使法定职权的差旅费及其他合理费用由公司据实报销。除上述津贴外，独立董事不得从上市公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

**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** 公司可参照以下标准对绩效薪酬予以调整：

（一）公司为实现可持续发展的战略目标，将结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理调整董事、高级管理人员和普通职工的绩效薪酬分配比例；

（二）根据国家政策、物价水平、行业及地区竞争状况、公司政策调整、发展战略变化以及公司整体效益情况，将相应确定考核指标及调整董事、高级管理人员的绩效薪酬标准，包括绩效薪酬水平及结构；

（三）公司应严格业绩变动管理。若公司年度业绩出现由盈转亏或者亏损较上一年度扩大，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

。

**第十二条** 会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考核控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

**第十三条** 绩效评价由独立董事专门会议根据公司整体业绩达成情况和董事、高级管理人员个人核心指标完成情况核定。

**第十四条** 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第十五条** 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，相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

**第十六条** 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。但董事、高级管理人员存在滥用职权等情形给公司造成损失需承担赔偿责任的，公司有权在其薪酬中扣除相关赔偿款。

**第十七条** 公司将根据经营状况及市场平均薪酬情况，对公司董事、高级管理人员的薪酬进行适时调整。

## 第五章 止付追索

**第十八条** 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。

**第十九条** 公司涉及提前解除董事、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。

## 第六章 信息披露

**第二十条** 公司应在年度报告中披露董事和高级管理人员报酬的决策程序、

报酬确定依据及实际支付情况，以及是否在公司关联方获取报酬，如为独立董事，需单独注明。

**第二十一条** 公司应在年度报告中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、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，并披露全体董事、高级管理人员合计薪酬金额。

## 第七章 附则

**第二十二条** 本制度未尽事宜或与有关法律法规、规范性文件以及监管机构的有关规定、《公司章程》不一致时，按照有关法律法规、规范性文件及监管机构的有关规定、《公司章程》执行，并修订本制度。

**第二十三条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十四条** 本制度经公司股东会审议通过之日起生效施行。

长春市朱老六食品股份有限公司

董事会

2026年4月17日