

春雪食品集团股份有限公司

董事、高级管理人员

薪酬管理制度

二〇二六年四月

春雪食品集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

一、目的

为进一步完善春雪食品集团股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，提高公司管理水平，建立和完善经营者的激励约束机制，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，保证公司健康、持续、稳定发展，加强和规范公司董事和高级管理人员薪酬的管理，根据《中华人民共和国公司法》、《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号——规范运作》、《上市公司独立董事管理办法》等有关法律、规章、行业规范及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

二、适用范围

本制度适用于公司董事（含独立董事）以及总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等高级管理人员，如果本制度与监管机构发布的最新法律、法规、规章以及公司章程存在冲突，则以最新的法律、法规、规章和公司章程的规定为准。

三、权责

（一）股东会

公司董事的薪酬标准与方案，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。

（二）董事会

公司高级管理人员的薪酬分配方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经公司董事会审议批准后实施。

（三）董事会薪酬与考核委员会

公司董事会薪酬与考核委员会是对董事和高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机构，在董事会的授权下，负责以下内容：

1. 制定公司董事和高级管理人员的薪酬标准与方案，明确薪酬确定依据和具体构成；

2. 负责审查公司董事和高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；
3. 负责对公司薪酬制度、薪酬方案、止付追索执行情况进行监督；
4. 公司人力资源部和财务部负责配合董事会薪酬与考核委员会进行董事和高级管理人员薪酬方案的制定与实施。

四、管控内容

（一）薪酬确定的原则

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，与公司可持续发展相协调，并遵循以下原则：

1. 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
2. 实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
3. 薪酬与公司长远利益相结合的原则，确保主营业务增长，防止短期行为，促进公司的长期、稳健发展；
4. 薪酬标准以公开、公正、透明为原则，参照目前的实际收入水平确定，既要有利于强化激励与约束机制，又要符合企业的实际情况。
5. 薪酬收入坚持“有奖有罚，奖罚对等，激励与约束并重”的原则。

（二）薪酬的构成、发放及调整

1. 董事在公司领取津贴，津贴按年计算，按月发放，由董事会薪酬与考核委员会提出意见，并经公司董事会和股东会通过后确定。

2. 在公司任职的非独立董事按其在公司担任的具体职务与岗位确定薪酬标准，并领取董事津贴。

3. 在公司任职的高级管理人员薪酬构成一般包括：基本薪酬、季度绩效薪酬、年终奖金及中长期激励收入等，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。

4. 基本薪酬是年度经营的基本报酬，根据公司所承担的战略责任、经营规模、经营难度、岗位职责、公司职工工资水平及其他参考因素确定；基本薪酬按月考核、发放。

5. 季度绩效薪酬是指根据企业季度经营目标完成情况，结合个人分管业务季度考核结果，以月度基本薪酬为参考基数计核；季度绩效薪酬按季度计提，年终统算后，依据经审计的财务数据，由公司董事会薪酬与考核委员

会按照考核办法确认具体数额，提交董事会审议通过，并在年度报告披露和绩效评价后发放。

6. 年终奖金是指年度结束后，依据经审计的财务数据，由公司董事会薪酬与考核委员会按照考核办法确认具体数额，提交董事会审议通过，并在年度报告披露后发放。

7. 中长期激励是指若公司实施限制性股票、股票期权等长期激励计划，高级管理人员可按规定参与，具体按相关激励计划执行。

8. 在公司任职领取薪酬的公司董事（不含独立董事）和高级管理人员的福利包括法定福利和补充福利、法定福利是指国家法律规定的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金等；补充福利是指年度身体健康检查等公司提供的除法定福利之外的福利。

公司董事因履行职务时的通讯费、差旅费等办公费用，比照高级管理人员待遇执行。

9. 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职原因离任的，根据公司当年度经营管理办法，按其实际任期和实际绩效计算绩效及实际年终奖金并予发放。

10. 公司董事、高级管理人员如因违反法律、法规、规章或严重损害公司利益等原因辞职，被解除职务或者在任期内未经批准擅自离职的，其绩效奖金不予发放。

11. 绩效考核的结果与任命、续聘挂钩，公司有权依据考核结果依法定程序对董事及高级管理人员任职进行相应调整。

12. 公司可根据公司经营效益、市场薪酬水平变动情况以及公司经营发展战略等，按程序不定期对公司董事和高级管理人员薪酬标准进行调整。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，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。

（三）止付追索

公司出现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以重述后的数据为标准结合当次考核时的考核要求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上市公司造成损失，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。

追回的比例与金额由公司成立的调查组根据实际情况决定，调查组可由薪酬与考核委员会牵头，审计委员会、法务部门共同参与。追回决定应当经薪酬与考核委员会向董事会提出建议，董事会审议通过后，由公司向相关董事、高级管理人员发出书面追回通知。

追索扣回的执行期限不受该董事、高级管理人员离职的影响。

五、附则

本制度由公司董事会负责解释。自股东会审议通过后生效。

春雪食品集团股份有限公司

2026年4月