

海欣食品股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善海欣食品股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事与高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《海欣食品股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所指的董事、高级管理人员定义与《公司章程》一致，其中：

（一）纳入公司绩效考核与薪酬发放范围的人员：

本制度适用考核对象为与公司建立劳动关系且实际承担公司经营管理责任的董事（以下简称“内部董事”）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。

（二）不纳入公司绩效考核与薪酬发放范围的人员：

1. 未在公司担任除董事外的其他职务的董事；
2. 独立董事，其年度津贴标准为12万元整（税前），按月平均发放。独立董事不在公司享受其他收入、社保待遇等。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实际收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）体现收入水平符合公司规模和业绩的原则；
- （四）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合的原则；
- （五）坚持薪酬与市场价值规律相符的原则；
- （六）公开、公正、透明的原则。

第二章 管理机构

第四条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露；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。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第五条 公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责制定、管理与考核公司董事及高级管理人员的薪酬制度。依据《公司法》《公司章程》《董事会薪酬与考核委员会议事规则》及其他有关法律、法规的规定负责制定公司董事及高级管理人员的薪酬计划或方案，审查公司董事及高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评，且对公司薪酬制度执行情况监督。

第六条 公司内部董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩或个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定内部董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第七条 公司人资部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准及构成

第八条 纳入绩效考核与薪酬发放范围的董事及高级管理人员的全部薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励构成，薪酬水平与其承担责任、风险和经营业绩挂钩。其中绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

第九条 基本薪酬要参考市场同类薪酬标准，结合考虑职位、责任、能力等因素确定，按月发放。

第十条 绩效薪酬主要根据公司经营效益、分管单位或部门经营管理目标完成情况及个人工作表现等因素综合评估。考核年度结束后，由薪酬与考核委员会参照公司的经营状况和考核结果，具体方式参照公司《董事会薪酬与考核委员会议事规则》执行，并确定非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬金额，公司可以委托第三方开展董事、高管绩效评价。

第十一条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立单项奖励，作为对在公司任职的高级管理人员的薪酬的补充，高级管理人员

单项奖励由董事会批准。

第十二条 中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

第十三条 董事、高级管理人员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，董事及高级管理人员绩效薪酬的一定比例在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十四条 内部董事、高级管理人员的绩效评价，由董事会薪酬与考核委员会负责组织，可以委托第三方开展绩效评价。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

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，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第十七条 非独立董事、高级管理人员在任职期间，出现下列情形之一者，不予发放绩效薪酬，若当年绩效薪酬已发放的，公司亦应予以追回：

（一）公司因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；

（二）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。

第五章 薪酬调整

第十八条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十九条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

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

（二）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；
- (四) 公司组织的结构调整；
- (五) 岗位发生变动的个别调整。

第二十条 鉴于外部经营环境的变化，由董事会薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员薪酬标准进行调整，并提交公司董事会、股东会审议，签署人员的薪酬以董事会、股东会审议通过后的标准实施。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照有关法律、行政法规、规章和公司章程的规定执行。

第二十二条 本制度由董事会负责解释。

第二十三条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

海欣食品股份有限公司

2026年4月