

文峰大世界连锁发展股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026 年制定)

第一章 总则

第一条 为进一步完善文峰大世界连锁发展股份有限公司(以下简称“公司”)董事、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、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》(以下简称“《公司法》”)、《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《文峰大世界连锁发展股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的有关规定,结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事及高级管理人员(不在公司领取薪酬的董事及独立董事除外)。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则:

- (一) 薪酬方案与公司长远利益相结合;
- (二) 薪酬水平与公司规模、经营业绩等实际情况相结合,同时兼顾市场薪酬水平;
- (三) 薪酬水平与岗位职责、个人能力及工作绩效表现相匹配;
- (四) 激励与约束并重,薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会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,明确薪酬确定依据和具体构成,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) 制定或者变更股权激励计划、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、行政法规、中国证监会规定和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者未完全采纳的,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 公司董事薪酬方案由股东会决定。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。

公司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。

第六条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

第七条 公司人力资源部、财务管理部配合薪酬与考核委员会依据本制度开展具体实施工作。

第三章 薪酬构成与绩效考核

第八条 公司董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等构成。

（一）基本薪酬：根据公司的规模、董事及高级管理人员所承担的责任、风险程度、自身的市场价值及管理 ability 确定，是董事及高级管理人员履行职责所领取的岗位报酬。

（二）绩效薪酬：根据岗位责任设立考核指标，并依据公司经营业绩、绩效指标完成情况进行考核分配。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%。

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，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激励方案。

第九条 公司独立董事领取固定津贴，具体标准由股东会另行审议批准。

第十条 公司董事、高级管理人员绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，公司应当确定董事、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。

第十一条 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。

公司亏损时应当在董事、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评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 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准，可以临时性地对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第四章 薪酬调整

第十四条 薪酬体系应当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作相应调整，以适应公司进一步发展的需要。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬增幅水平：定期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) 公司发展战略或组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第五章 薪酬发放及止付追索

第十六条 董事、高级管理人员的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用及其它应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十七条 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。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜或者与本制度生效后颁布的法律、法规、其他规范性文件或者《公司章程》的规定有冲突的，以法律、法规、其他有关规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度自股东会审议通过之日起生效。

文峰大世界连锁发展股份有限公司

2026年4月