

## 千禾味业股份有限公司关于 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、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责任。

千禾味业股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 29 日召开第五届董事会第十一次会议逐项审议通过了《关于 2026 年度公司董事、高级管理人员薪酬方案的议案》，审议时，关联董事已回避表决，涉及董事薪酬方案尚需提交公司股东会审议。现将具体内容公告如下：

### 一、制定目的与依据

为进一步完善公司治理结构，强化激励约束机制，确保董事、高级管理人员（以下简称“高管”）的薪酬与其职责、贡献及公司经营业绩紧密挂钩，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》（2025 年修订）等法律法规及《公司章程》的有关规定，结合公司 2026 年度经营目标，制定本方案。

### 二、适用范围

本方案适用于在公司任职的下列人员：

- 董事：公司独立董事、在公司内部担任具体职务的非独立董事。
- 高级管理人员：包括总裁、副总裁、董事会秘书和财务负责人。

### 三、适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日

### 四、独立董事津贴

公司独立董事津贴为税前 10 万元/年，按月发放。

### 五、非独立董事及高管薪酬

#### （一）薪酬结构与原则

公司非独立董事及高管的薪酬结构由“基本薪酬”和“绩效薪酬”两部分构成。其中，绩效薪酬总额占基本薪酬与绩效薪酬总额之和的比例不低于 50%。各非独

立董事、高管的薪酬如下：

序号	人员	职位	基本薪酬 (万元/年)	绩效薪酬(万元/ 年)
1	伍超群	董事长 总裁	82.8	117.2
2	伍建勇	董事	36	44
3	黄刚	董事/副总裁	54	76
4	何天奎	董事/财务总监	39.6	50.4
5	李进	董事	36	54
6	杨红	职工代表董事	7.2	9.6
7	吕科霖	董事会秘书	34.2	35.8

## (二) 薪酬构成与考核发放细则

### 1.基本薪酬

基本薪酬是年度基本收入，根据岗位价值、职责分工及市场薪酬水平确定。基本薪酬按月平均发放。

### 2.绩效薪酬

绩效薪酬是与个人工作成效及公司整体经营成果紧密挂钩的浮动收入，分为月度绩效薪酬和年度绩效薪酬。

#### ①月度绩效薪酬

主要考核董事、高管每月关键工作节点的完成情况，于次月随基本薪酬发放。

#### ②年度绩效薪酬

年度绩效薪酬旨在激励考核对象实现年度经营目标，与公司 2026 年度经审计的合并财务报表关键经营成果挂钩。

#### ③年度绩效薪酬发放机制

第一步：预核算与预设。年度结束后，财务部门依据未经审计的年度数据，对完成情况进行初步核算。公司依据此初步数据，按计算出的年度绩效总额的 80%进行预设。

第二步：预留与预发。为保证激励的时效性，在 2027 年春节前，可依据预设结果先行发放年度绩效薪酬的 80%。

第三步：审计后清算。2026 年年度审计报告出具后，公司依据经审计的财务数据重新计算年度绩效总额。

第四步：多退少补。依据审计后的最终数据，汇总计算全年薪酬后进行补发或退还。

## 六、薪酬的止付与追索

为确保权责对等，本方案严格执行薪酬止付与追索机制：

1.财务重述追索：若公司因财务造假等错报对 2026 年度财务报告进行追溯重述，导致依据原财务数据计算的绩效薪酬出现超额发放的，公司应当及时追回超额发放部分。

2.个人过错追索：若董事、高管在 2026 年度任职期间违反忠实勤勉义务，给公司造成重大损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有责任的，公司有权根据情节轻重，扣发未支付的绩效薪酬，并追回相关年度已发放的绩效薪酬。

## 七、其他

1.本方案中所涉及的薪酬均为税前金额，公司将按规定代扣代缴个人所得税及社会保险个人承担部分。

2.董事、高管因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任职时间及实际绩效计算发放。

3.本方案由公司董事会薪酬与考核委员会制定，并由董事会薪酬与考核委员会 2026 年第二次会议对各董事、高管的薪酬方案逐项审议通过并提交董事会审议，关联委员已回避表决。

4.公司 2026 年 4 月 29 日召开第五届董事会第十一次会议对各董事、高管的薪酬方案逐项审议通过，关联董事已回避表决。

5.本方案董事薪酬方案部分尚需提交公司股东会审议批准，在未经股东会审批通过之前，按此方案先行发放 2026 年薪酬，与经审批方案有差异的，在后续月度相应调整。

特此公告。

千禾味业食品股份有限公司董事会

2026年4月30日