



欢乐家食品集团股份有限公司  
董事和高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年三月

# 目 录

|     |                |   |
|-----|----------------|---|
| 第一章 | 总则 .....       | 1 |
| 第二章 | 薪酬管理机构 .....   | 1 |
| 第三章 | 薪酬的构成和标准 ..... | 2 |
| 第四章 | 薪酬的发放 .....    | 3 |
| 第五章 | 薪酬的调整 .....    | 4 |
| 第六章 | 附则 .....       | 5 |

# 欢乐家食品集团股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步加强和完善欢乐家食品集团股份有限公司（下称“公司”）董事和高级管理人员薪酬管理体系，形成有效的激励和约束机制，充分调动董事和高级管理人员的积极性和创造性，塑造以“高绩效为核心、高激励为动力、追求卓越绩效”的管理文化，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号—创业板上市公司规范运作》《上市公司治理准则》等法律法规及《公司章程》有关规定，结合本公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

- （一）公司全体董事（包括独立董事）；
- （二）公司高级管理人员，包括由公司董事会聘任的总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书以及公司章程规定的其他高级管理人员。

**第三条** 董事和高级管理人员薪酬确定原则如下：

- （一）坚持薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （二）坚持薪酬向公司战略业务倾斜的原则；
- （三）坚持短期、中期和长期激励相结合的原则；
- （四）坚持按劳分配与责、权、利相统一的原则；
- （五）坚持薪酬与公司经营业绩及高管人员绩效达成联动原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事的薪酬事项由股东会批准，公司高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明。

**第五条** 公司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，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）法律法规和《公司章程》规定的其他事项。

公司人力资源部、财务部在董事会薪酬与考核委员会的指导下，依据本制度开展具体实施工作。

### 第三章 薪酬的构成和标准

**第六条** 公司董事长、董事（独立董事及不在公司担任其他岗位职务的董事除外）、高级管理人员薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬、特别奖励等部分构成。

（一）基本薪酬

基本薪酬是公司董事长、董事（独立董事及不在公司担任其他岗位职务的董事除外）、高级管理人员薪酬中的固定部分，根据任职岗位、职责、价值、能力并结合公司上年度经营业绩情况及市场薪酬行情综合确定。基本薪酬不参与考核，按月平均发放。在公司担任多项管理职务的董事和高级管理人员，按单项管理职务就高不就低的原则领取薪酬，不重复计算。

（二）绩效薪酬

绩效薪酬是公司董事长、董事（独立董事及不在公司担任其他岗位职务的董事除外）、高级管理人员薪酬中的浮动部分，其额度根据公司年度经营业绩目标的实际达成情况、以及董事长、董事（独立董事及不在公司担任其他岗位职务的董事除外）、高级管理人员个人绩效指标的考核结果综合确定，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。

绩效薪酬的确定和发放以绩效评价为重要依据，绩效评价方案由董事会薪酬与考核委员会制定，经董事会或股东会批准后执行。公司应当确定董事长、董事（独立董事及不在公司担任其他岗位职务的董事除外）、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发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

（三）特别奖励

根据公司战略发展规划，对肩负战略业务单元业绩指标或对公司作出重大贡献的董事（独立董事及不在公司担任其他岗位职务的董事除外）、高级管理人员，经董事会薪酬与考核委员会审查及必要合规程序批准后，给予差异化的特殊贡献奖励。特别奖励根据发放时间，可与基本薪酬合并作为工资发放或与绩效薪酬合并作为年终奖发放。

#### （四）其他福利

董事和高级管理人员的社会保险及住房公积金由公司按照国家及地方有关法律法规的规定执行；公司类的各项福利，按照公司的规定执行。

**第七条** 公司独立董事及不在公司担任其他岗位职务的董事薪酬为年度固定津贴。该津贴为税前现金报酬，是其独立履职所获得的全部固定薪酬，不与公司任何经营指标挂钩，亦不参与任何形式的股权激励或者可变薪酬计划。年度固定津贴由董事会薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议后提交股东会批准。

## 第四章 薪酬的发放

**第八条** 公司独立董事及不在公司担任其他岗位职务的董事年度固定津贴按季度发放。在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬管理制度执行。

**第九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬或者津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定扣除下列事项，剩余部分发放给个人：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）由个人承担的社会保险及公积金；
- （三）国家或公司规定的其他应由个人承担的款项。

**第十条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，不予发放当年的绩效薪酬、特别奖励及津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （三）被解除董事、高级管理人员职务的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十一条** 若公司发生财务报告追溯重述时，董事会薪酬与考核委员有权对已发放的绩效薪酬及中长期激励进行重新核算并全额追回超额部分。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大损失的，董事会薪酬与考核委员有权扣减或取消其当年绩效薪酬，已经发放的绩效薪酬，公司有权进行追索。若有异议，可在一周内向董事会提起申诉，由董事会审议。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，按照其实际任期和绩效计算薪酬并予以发放。离任人员的当年度薪酬，按其实际任职时间及考核结果结算。

## 第五章 薪酬的调整

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司的经营战略服务，应与市场发展相适应，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，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）通胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）职责发生重大变化；
- （五）组织架构调整及岗位变动。

**第十六条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过后，公司可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事和高级管理人员的薪酬补充，专项奖励计入绩效薪酬计算。

## 第六章 附则

**第十七条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件的有关规定执行。本制度某些条款如因有关法律、法规、规范性文件的有关规定调整而发生冲突的，以有关法律、法规、规范性文件的规定为准。确保公司运营管理的合规性与合法性。

**第十八条** 本制度的解释权归属于董事会，自股东会审议通过后生效实施。