

维维食品饮料股份有限公司
2025 年第二次临时股东大会

会
议
资
料

二〇二五年八月六日

维维食品饮料股份有限公司
二〇二五年第二次临时股东大会会议议程

时 间：2025 年 8 月 6 日下午 14：00

地 点：本公司 C09 会议室（江苏省徐州市维维大道 300 号）

会议主持：董事长任冬

议 程：

一、宣布会议开始

二、审议有关议案

 议案一：公司董事、高级管理人员薪酬绩效管理办法

三、大会投票表决

 1、成立监票小组

 2、表决方式

 3、股东及股东授权代表对提案进行投票表决

四、宣读表决结果

五、宣读股东大会决议

六、律师宣读法律意见书

七、宣布会议结束

维维食品饮料股份有限公司
2025 年第二次临时股东大会
议案一

公司董事、高级管理人员薪酬绩效管理办法

各位股东及股东授权代表：

为进一步健全维维食品饮料股份有限公司（以下简称“公司”）科学有效的激励约束机制，激发企业活力，增强企业市场竞争力和抗风险能力，体现业绩决定薪酬的基本原则，调动董事、高级管理人员的积极性，提高公司经营业绩，推动公司高质量发展，特制定本办法。

一、适用范围

本办法适用于公司董事及高级管理人员，包括：

- 1、董事：非独立董事、独立董事；
- 2、高级管理人员：公司总经理、常务副总经理、副总经理、财务总监和《公司章程》规定的其他高级管理人员。

适用对象如在公司担任两个及以上职务的，薪酬标准按担任其中某一职务对应的核定年薪基数孰高执行。

二、管理原则

激励与约束相结合原则。坚持价值创造与价值分配相匹配，经营业绩考核评价结果与薪酬相关联，激励兑现与目标实现相挂钩，建立权利义务对等、激励约束相符、风险收益匹配的激励约束机制，充分激发干事创业的积极性和创造性。

多种激励方式并存。坚持短期激励和中长期激励相结合，建立健全多层次、系统化的激励体系，促进公司可持续发展。

符合市场化原则。尊重公司市场主体地位，遵循市场规律规则，制定具有行业特点、公司特色、市场化特征的薪酬体系，顺应市场化激励的需要。

薪酬管理遵循“能升能降、易岗易薪、公平公正”原则。

公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、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。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。公司董事薪酬事项由董事会审议通过并提交股东大会决定，高级管理人员薪酬事项由董事会决定。

公司人力资源部、运营管理部、财务管理部、董事会办公室等相关部门配合薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬政策与方案的具体实施。

三、年薪构成

（一）董事薪酬构成

公司独立董事在公司领取固定津贴，每人每年 5 万元人民币（含税），按月发放，除此之外不在公司领取其他报酬或享受社保待遇。

未在公司担任其他职务的非独立董事，不领取董事津贴。在公司担任其他职务的非独立董事，依据其在公司担任的其他职务领取岗位薪酬，不再另行领取董事津贴。

（二）高级管理人员薪酬构成

年薪由基础年薪和特别奖励构成。即：

年薪总额=基础年薪+特别奖励

1.基础年薪

基础年薪由董事会审议决定。

2.基础年薪兑现方式

基础年薪采用月度预支，年终根据考核指标核算应兑现总额,并兑现年度差额的方式。

2.1 月度预支年薪

月度预支部分原则上占基础年薪的比例为 50%，平均分摊到月度以月度工资的形式予以发放，并可根据公司绩效考核相关制度进行季度或半年度考核。具体发放标准由公司董事会决议并予以执行。

月度工资=月度预支年薪/12

月度工资=基本工资+绩效工资。其中，基本工资按公司相关薪酬政策执行。

对于因经营需求而引进的特殊或专项人才，在引进时签有相关协议的，薪资结构和发放方式在相关协议等文件中有具体约定的，从其约定。否则按以上标准执行。

2.2 年度考核

公司于经营年度的次年初，根据年度各项经营指标的完成情况核算实际应兑现考核年薪。

应兑现考核年薪=（基础年薪*50%*公司目标完成系数+基础年薪*50%*业务考核系数）*任期系数（任职月数/考核期）。

公司目标完成系数=公司目标完成率*目标奖励系数，最大值 1.5，最小值 0.8。

公司目标完成率=扣非后归母净利润完成率*70%+营业收入完成率*30%。

扣非后归母净利润和营业收入根据会计师事务所审计数据确定。

公司总经理业务考核系数为其他高级管理人员业务考核系数的平均值。

其他高级管理人员的业务考核系数=（ Σ 分管单位绩效系数/单位数量）*业务奖励系数，最大值 1.5，最小值 0.8。

分管单位绩效系数根据其所分管单位绩效指标完成情况确定，具体考核指标、目标及权重等由运营管理部负责起草，报总经理办公会审批执行。

各指标完成情况、系数的核算对应关系如下：

序号	公司目标完成率 /单位绩效均值	奖励系数	公司目标完成系数 /业务考核系数
1	≤ 1	1	0.8-1
2	(1, 1.05]	1.05	1.05-1.1
3	(1.05, 1.1]	1.1	1.16-1.21
4	(1.1, 1.2]	1.15	1.26-1.39
5	大于 1.2	1.2	1.44-1.5

应兑现考核年薪、考核指标和标准以及考核结果应用等在经营业绩目标责任书等相关文件中有明确的，按相关文件约定执行。否则按以上标准兑现。

3. 特别奖励

特别奖励是公司董事会根据当年度运营情况给予相关人员的奖励，原则上奖励依据来源于以下几个方面：

- （1）基于经营业绩及利润率等大幅超出目标所给予的补充奖励；
- （2）基于年度重大项目所给予的奖励；
- （3）基于公司战略需要所给予的奖励；

(4) 基于争取政策支持给予的奖励;

(5) 其他公司董事会认为可以给予奖励的事项。

特别奖励的具体事项及方式(金额)由公司董事会决定。

4. 兑现形式

年度年薪按照以下方式兑现

1. 年度可兑现年薪总额

可兑现年薪总额=应兑现考核年薪+特别奖励, 其中应兑现考核年薪按照以下规则兑现:

第一年, 兑现 70%应兑现考核年薪;

第二年, 兑现 20%应兑现考核年薪, 即:

第一年应兑现考核年薪*20%*(第二年应兑现考核年薪/第一年应兑现考核年薪);

第三年, 兑现 10%应兑现考核年薪, 即:

第一年应兑现考核年薪*10%*(第三年应兑现考核年薪/第一年应兑现考核年薪);

2. 年度实际兑现差额

实际兑现差额=当年度可兑现年薪额+往年可兑现总额-月度工资总额

兑现形式如有单独协议约定的, 按协议约定执行, 无则按以上标准兑现。

四、中长期激励

公司可根据经营业绩情况采用股权激励等形式的中长期激励方式, 一般包括股票期权、员工持股计划和分红激励等方式, 相关办法可另行制定。

五、监督与管理

董事、高级管理人员的薪酬以核定为准, 如兼职下属单位职务的, 不再享受额外薪酬待遇, 且不再领取未经审批的津补贴、加班费、奖励奖金等其他货币性收入。

高级管理人员因换届、改选、辞职等原因离任的, 相关待遇在年度考核时一次性兑现。

董事、高级管理人员如出现伪造相关数据、重大失职、违纪等违反公司制度的行为, 在按照公司相关制度给予处罚的同时, 对于不合理、不合规、不合法的

收入应予以追回。

六、其他说明

本办法经公司股东大会审议通过后生效，修改亦同。

自本办法生效之日，原《公司经营层薪酬绩效管理办法》自动废止。

本办法未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。

本办法由公司董事会负责解释。

该议案已经公司第九届董事会第八次会议审议通过，现提交公司 2025 年第二次临时股东大会审议。