

江苏今世缘酒业股份有限公司
高级管理人员薪酬与考核管理办法

第一章 总则

第一条 为完善江苏今世缘酒业股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的薪酬激励与约束机制，建立科学有效的考核与薪酬管理体系，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《江苏今世缘酒业股份有限公司章程》（以下简称“公司《章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法遵循以下基本原则：

- （一）公平公正原则：体现岗位价值与责任风险相匹配，实现责权利相统一；
- （二）绩效导向原则：薪酬与公司经营业绩、个人绩效紧密挂钩；
- （三）激励约束并重原则：短期激励与长期激励相结合，强化风险管控；
- （四）市场竞争力原则：参考行业薪酬水平，保持人才吸引力；
- （五）可持续发展原则：薪酬水平与公司长期发展战略相协调。

第三条 本办法所称高级管理人员指下列人员：总经理、副总经理、总会计师、董事会秘书。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是高级管理人员薪酬与考核的专门工作机构，负责审批决定公司高级管理人员的薪酬办法和方案，并对薪酬办法执行情况进行监督。

第五条 董事会薪酬与考核委员会的主要职责包括：

- （一）起草高级管理人员薪酬管理办法，提交董事会审议；
- （二）制订高级管理人员年度绩效目标及任期绩效目标；
- （三）审核高级管理人员履行职责情况，开展年度绩效考核；
- （四）拟订股权激励计划草案；
- （五）董事会授权的其他事宜。

第六条 董事会负责审议批准高级管理人员绩效年薪、任期激励薪酬总额。

第七条 兼任董事的高级管理人员，在董事会审议其薪酬事项时应当回避表决。

第三章 薪酬构成与管理办法

第八条 高级管理人员薪酬实行年薪制，由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入和中长期激励构成。

第九条 基本年薪是高级管理人员的年度固定收入，总经理按 3 万元/月，副总经理、总会计师、董事会秘书按照 2.5 万元/月发放基本薪酬。

第十条 绩效年薪根据公司年度经营目标完成情况和个人绩效考评结果确定，其占基本年薪与绩效年薪总额的比例不低于 50%（《治理准则》要求，我们本就达到，对我们没有实质性影响）。

绩效年薪总额按以下公式计算：

绩效年薪=净利润×0.6%+单项考核奖惩额-基本年薪

净资产报酬率低于银行同期贷款基准利率时取消绩效年薪。

高管团队内部按以下系数分配：总经理系数由董事会薪酬与考核委员会考核确定（在 0.9-1.1 之间浮动），副总经理系数由总经理根据其个人履职情况向董事会薪酬与考核委员会提出建议（具体在 0.6~0.9 之间浮动），董事会秘书的系数由董事长向董事会薪酬与考核委员会提出建议，总会计师的系数由总经理与审计委员会主任委员协商后向董事会薪酬与考核委员会提出建议，最终由董事会薪酬与考核委员会考核确定。

第十一条 高管团队薪酬费用列入企业当期成本，在年度决算时以企业账面利润为基础进行预提。高管基本薪酬每月审核发放；绩效年薪的 50%（以未经审计的企业利润为基础计算）在次年元月发放；剩余部分在考核后的 12 个月内平均发放，这部分延期支付的薪酬与风险管控挂钩，出现重大风险事件的，按照有关规定止付或追回。

第十二条 任期激励收入是与高级管理人员任期内经营业绩考核挂钩的浮动收入。以高管团队任期内企业净利润为基数，每年计提 0.06%的任期激励基金，企业净利润年度增幅未达 A 股白酒企业中位数或平均数的年份不计提任期激励基金。三年利润总和较聘任前一年的倍数、任期内市值提升幅度（以聘任前一年

市值平均数为基数、聘任第三年市值平均数计算）有一项达不到 A 股白酒企业中位数或平均数的不予核发（参照《中央企业负责人经营业绩考核办法》，办法规定不超过 30%）。

高级管理人员任期经营业绩考核与个人岗位系数、任期考核评价结果相挂钩。任期绩效考核指标由公司董事会确定。任期内，经董事会薪酬考核委员会同意，可按年度经营业绩完成情况预发任期激励；任期结束后，由薪酬与考核委员会根据公司经营业绩完成情况出具考核结果并统筹后支付或追回。

因本人原因任期未届满的，原则上不得实施任期激励；非本人原因未届满的，根据任期经营业绩考核结果并结合实际任期期限支付相应的任期激励收入。

第十三条 中长期激励收入包括股权激励、员工持股计划等激励方式，具体方案另行制定并经董事会、股东会审议通过后实施。

第十四条 高级管理人员的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

第十五条 高级管理人员在年度考核期间，出现下列情形之一的，公司有权减发或取消其相应年度的绩效薪酬：

- （一）严重违反法律法规或公司规章制度，对公司造成损害的；
- （二）年度财务报告被出具非标准审计意见的；
- （三）经董事会认定，其个人年度绩效评价结果不合格的；
- （四）董事会认定的其他与年度绩效考核结果直接相关的情形。

第十六条 高级管理人员在任职期间，出现下列情形之一的，公司有权立即止付其全部或部分未支付的绩效薪酬（含延期支付部分）：

- （一）被监管部门认定为不适当人选或采取相应监管措施的；
- （二）对已发生的公司重大违法违规行为、重大财产损失、重大风险事件负有直接或主要管理责任的；
- （三）因重大经营决策失误，已导致公司遭受或明显将要遭受重大损失的；
- （四）未勤勉尽责，有充分证据表明其行为已致使公司存在重大风险且后果严重的；
- （五）董事会认定的其他严重不当行为。

第十七条 无论相关年度是否已进行绩效考核及薪酬发放，若公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述，均应当对涉及该期间的高级管理人员已发放

的绩效薪酬和中长期激励收入进行重新考核，并相应追回超额发放部分。

第四章 信息披露

第十八条 公司应当在年度报告中披露高级管理人员薪酬情况，包括但不限于薪酬确定依据、薪酬构成、薪酬与公司业绩的联动机制和薪酬止付与追回情况。

第十九条 董事会应当向股东会报告高级管理人员薪酬方案，包括但不限于高级管理人员年度履行职责情况、绩效考核结果及薪酬情况。

第五章 附则

第二十条 在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，董事会可以调整高级管理人员的考核指标。

第二十一条 本办法未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。

第二十二条 本办法如与国家日后颁布的法律法规、规范性文件或经合法程序修订后的公司《章程》相抵触时，按国家有关法律法规、规范性文件和公司《章程》的规定执行。

第二十三条 本办法由公司董事会负责解释和修订。

第二十四条 本办法自公司董事会审议通过之日起追溯至 2026 年 1 月 1 日实施，原公司《高管薪酬考核办法》同步废止。

江苏今世缘酒业股份有限公司

2026 年 4 月 28 日