

# 会稽山绍兴酒股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年3月修订)

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善会稽山绍兴酒股份有限公司（以下简称公司）的薪酬管理，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进公司稳定、持续、高速发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《会稽山绍兴酒股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等规定，并结合公司实际情况，制定本制度。

## 第二章 适用对象

**第二条** 本制度适用于公司董事及高级管理人员。

**第三条** 本制度所称董事，是指本制度执行期间公司董事会的全部成员，包括非独立董事（含职工董事）、独立董事。

**第四条** 本制度所称高级管理人员，是指总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等《公司章程》规定的高级管理人员。

## 第三章 管理机构

**第五条** 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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。公司人力资源部与财务部配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

**第六条** 公司董事会负责审议批准高级管理人员的年度薪酬方案。公司股东负责审议批准董事的年度薪酬方案。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。

## 第四章 年度薪酬的构成和标准、薪酬发放

**第七条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）体现权责对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖

惩挂钩。

#### **第八条** 工资总额决定机制

（一）工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。公司以上一年度工资总额为基数，根据公司经济效益和经济目标，结合提高劳动生产率和人工成本投入产出率等情况，合理编制年度工资总额预算。

（二）公司董事和高级管理人员薪酬总额应当与市场发展相适应，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。

（三）公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

**第九条** 不在公司担任实际经营管理职务的董事不领取薪酬；在公司担任实际职务的董事，其薪酬按照其在公司所任职务相应的薪酬制度确定。

**第十条** 公司独立董事在公司领取独立董事津贴，具体金额以公司股东会审议通过为准。

**第十一条** 高级管理人员、在公司担任实际职务的董事的薪酬按以下标准确定：

（一）薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，其中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%；

（二）基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

（三）绩效薪酬根据公司经营目标完成情况及个人目标完成情况，按照年度绩效考核结果进行发放。

（四）中长期激励收入根据公司制定的股权激励及员工持股计划及其他根据公司实际情况发放的专项激励等。

公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员按照规定履职（如出席公司董事会、股东会等）而发生的合理费用由公司承担。

**第十三条** 在公司担任实际职务的董事、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，具体比例由公司年度薪酬方案确定。

**第十四条** 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津贴和薪酬并予以发放。

**第十五条** 薪酬发放时，薪酬与考核委员会应当充分关注公司董事、高级管理人员所作出的各项承诺履行情况，如存在公司董事、高级管理人员违反其个人所做承诺等情形，应确认薪酬发放是否符合相关承诺内容。

**第十六条** 公司可以适时结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

## 第五章 薪酬调整

**第十七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司经营发展战略，并随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以提高董事、高级管理人员履职的积极性和创造性，为公司创造更高价值。具体薪酬调整依据如下：

- （一）公司盈利状况；
- （二）公司经营规模状况；
- （三）个人岗位调整或职务变化；
- （四）公司组织结构的调整；
- （五）同行业薪酬水平变化；
- （六）通胀水平。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，董事会有权对薪酬方案做出相应调整。

## 第六章 薪酬的止付追索

**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。

**第十九条** 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。

## 第七章 附 则

**第二十条** 董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前收入，个人所得税由公司根据相关规定履行代扣代缴义务。

**第二十一条** 本制度未尽事宜，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。本制度的规定如与日后颁布或修订的法律法规或者经

合法程序修改后的《公司章程》的规定相抵触时，按后者的规定执行，并及时修改本制度。

**第二十二条** 本制度经董事会、股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

**第二十三条** 本制度由公司董事会负责解释。