



# 威龙葡萄酒股份有限公司 董事和高级管理人员薪酬管理办法

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善威龙葡萄酒股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事和高级管理人员（以下简称“高管”）薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高管的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高管的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司治理准则》和《公司章程》等有关法律法规的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

**第二条** 本办法所称董事、高管是指由股东会、职工代表大会或董事会批准任命的全体董事以及总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人、总监等高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高管的薪酬应当与市场发展相适应，以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬，与公司可持续发展相协调。

**第四条** 公司董事、高管的薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。



## 第二章 管理机构

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会是负责制定董事、高管的考核标准，对公司董事、高管进行考核以及初步确定、审查薪酬方案的管理机构。

**第六条** 公司董事的薪酬或津贴方案须报经董事会同意后，提交股东会审议，并予以披露；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议，向股东会说明，并予以充分披露。

公司亏损时，应当在董事、高管薪酬审议各环节特别说明董事、高管薪酬变化是否符合业绩联动要求。

## 第三章 薪酬与考核管理

**第七条** 董事、高管薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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百分之五十，标准如下：

（一）独立董事和外部董事（外部董事是指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事）：

1、独立董事采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按季度发放，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等；

2、外部董事不在公司领取津贴；

3、独立董事和外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担；

4、独立董事、外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）内部董事（内部董事是指在公司担任除董事、监事外的其他职务的董事）：按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，不



再另行领取董事津贴。

（三）高级管理人员：实行年薪制，其薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分构成。其基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，按固定薪资逐月发放。公司应当确定高级管理人员一定比例的绩效薪酬在公司年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据公司经审计的财务数据开展。绩效薪酬将根据最终绩效评价结果核定，多退少补。

（四）公司可以根据相关规定，对非独立董事、高级管理人员实施股权激励、员工持股计划等中长期激励方案。

**第八条** 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、高管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。

## 第四章 薪酬管理

**第九条** 公司董事、高管因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。董事、高管离任的，其应递延支付的绩效薪酬，根据公司最近披露的定期报告财务数据，按照其在本公司实际服务月份核算考核结果后一次性结算支付。

**第十条** 除独立董事、外部董事以外的董事、高管按有关法律及公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

**第十一条** 董事、高管任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：



- (一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司处分的；
- (二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (三) 违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的。

## 第五章 薪酬发放及止付追索

**第十二条** 公司内部董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司工资制度执行。公司内部董事、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。公司应当确定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。

**第十三条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

**第十四条** 如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、高管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。

公司董事、高管违反义务给上市公司造成损失，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。

## 第六章 薪酬调整

**第十五条** 董事、高管薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重



大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并根据《公司章程》规定的审批权限报股东会或董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

**第十六条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审议，并提请董事会批准，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

**第十七条** 如公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高管平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

## 第七章 附则

**第十八条** 本办法未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和公司章程的规定执行；本办法内容与法律、法规、规范性文件或公司章程相抵触时，以法律、法规、规范性文件和公司章程的规定为准。

**第十九条** 本办法中关于董事、高级管理人员薪酬制度相关内容的解释权归属于公司董事会。

**第二十条** 本办法由公司董事会通过以后，经公司股东会审议通过之日起生效实施。

威龙葡萄酒股份有限公司  
2026年4月