

# 浙江古越龙山绍兴酒股份有限公司 董事和高级管理人员薪酬管理办法

## 第一章 总则

**第一条** 为适应公司发展需要，建立健全有效的激励约束机制，有效调动和发挥中高级管理人员积极性和创造性，促进企业高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》和《浙江古越龙山绍兴酒股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司经营规模等实际情况并参照所处行业、所在地区的薪酬水平，特制订本办法。

### **第二条** 适用范围

本办法适用对象为在公司授薪的内部董事、高级管理人员。下文所称的“董事”，如无特指，均不包括独立董事和不在公司领薪的董事（不在公司领薪的董事下称外部董事）。

高级管理人员包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及董事会可能聘任的其他人员。

纳入绍兴市国有企业负责人薪酬管理范围的人员，按市国资委相关办法及规定执行。不兼任董事、高级管理人员的党组织领导班子成员参照本办法执行。

### **第三条** 指导原则

- （一）坚持国有资产保值增值、企业价值最大化原则；
- （二）薪酬水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）坚持激励与约束相统一，薪酬与风险、责任相一致原则；
- （四）坚持公平、公正、公开原则，科学考评，严格兑现原则；
- （五）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。

## 第二章 薪酬管理

### 第四条 薪酬总额结构

董事、高级管理人员薪酬结构一般包括基本年薪、绩效薪酬、任期激励收入等。

#### （一）基本年薪

基本年薪是指企业每年支付给董事、高级管理人员，金额相对固定的基本报酬。基本年薪不与考核结果挂钩，每月根据出勤等情况发放。

#### （二）绩效薪酬

绩效薪酬是指公司每年根据经济效益、目标任务等完成情况以及董事、高级管理人员的劳动成果支付给董事、高级管理人员的工资或奖励。

#### （三）任期激励收入

任期激励收入是指与任期考核评价结果相联系的收入。董事、高级管理人员的任期激励收入具体按国资监管管理机构的相关文件及考核规定执行。

### 第五条 薪酬结构比例

董事、高级管理人员的年度绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与年度绩效薪酬总额的百分之五十，若国有资产监督管理机构有规定的则从其规定。董事会薪酬与考核委员会可根据公司发展需要、上级国有资产监督管理机构规定等，适当调整董事、高级管理人员基本年薪和绩效薪酬基数之间的比例，报公司董事会审批。

### 第六条 工资总额决定机制

#### （一）定薪

公司董事、高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

按董事职务授薪的人员，其聘任年薪（包括基本年薪、绩效薪酬、任期激励收入等）由董事会提案，股东会审批。按高级管理人员职务授薪的人员，其聘任年薪由董事会薪酬与考核委员会提案，报董事会审批，向股东会说明，并予以充分披露。

## （二）调薪

董事会薪酬与考核委员会可根据公司年度工资总额的增减幅度为基础，结合董事、高级管理人员年度经营业绩及考核结果制订差异化调整方案，按照上述定薪审批流程办理。

**第七条** 公司独立董事领取固定津贴，津贴标准经股东会审议确认通过后每年度支付两次，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等；在公司担任具体职务的非独立董事根据其任职岗位，按公司相关薪酬管理制度考核后领取薪酬，不再领取董事津贴；未在公司担任具体职务的非独立董事不在公司领取董事津贴。独立董事和未在公司担任具体职务的非独立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。

**第八条** 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。

## 第三章 绩效考核管理

**第九条** 董事长、总经理等高级管理人员以及兼任公司高管职务的董事实行年度绩效考核制度，同时实行任期考核制度；除董事长、兼任公司高管职务的董事以外的其他董事的绩效考核结合国资监管管理机构相关要求、公司相关经营目标制订。

### **第十条** 年度绩效考核

董事会薪酬与考核委员会负责统筹开展董事、高级管理人员的年度及任期绩效考核评价工作，报董事会审批后实施。年度绩效考核遵循分层管理、价值导向考核原则，根据不同的工作分工确定相应的考核指标及权重，主要结合经营业绩指标、重点任务指标、经营管理指标、共性指标、否决指标及加扣分项等进行考核。具体程序如下：

（一）经营年度结束后，公司财务部门向董事会薪酬与考核委员会提交年度财务报告。

（二）公司董事会薪酬与考核委员会根据公司战略及年度经营目标的要求，组织公司考核部门进行相关经营业绩考核，并提出相应薪酬分配方案。

(三) 公司经营业绩考核与薪酬分配方案经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。

(四) 董事薪酬分配方案由股东会决定。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。高级管理人员薪酬方案由董事会批准。

董事、高级管理人员如对公司董事会薪酬与考核委员会的考核结果有异议，可在收到通知后一周内向公司董事会薪酬与考核委员会提出申诉，由公司董事会薪酬与考核委员会做出处理；如对公司董事会薪酬与考核委员会的处理结果仍不认可，可向董事会提出申诉，董事会作出的决定为最终决定。

#### **第十一条 任期绩效考核**

董事、高级管理人员的任期绩效考核按上级国有资产监督管理机构规定执行，以 3 年为一个业绩考核评价任期，根据任期考核结果，按不超过任期内年薪总水平的 30% 确定。

### **第四章 薪酬支付及止付追索**

**第十二条** 董事、高级管理人员的基本年薪按照本制度第四条规定，每月根据出勤等情况发放。

董事、高级管理人员的年度绩效薪酬计发，可根据绩效预评估进行预发。年度总预发额度不得高于年度绩效薪酬标准的 70%。剩余绩效薪酬根据经审计的公司经营目标及整体任务完成情况，结合个人考核结果及绩效考核系数，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。

董事、高级管理人员的任期绩效按照本制度第十一条规定考核结果发放。

**第十三条** 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。

**第十四条** 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。

## 第五章 激励管理

**第十五条** 激励体系及激励内容为推动公司业务增量拓展，鼓励市场开拓，促进公司高质量发展，根据上级国有资产监督管理机构有关规定，结合实际，建立激励管理机制。

（一）公司对董事、高级管理人员建立短期激励和中长期激励平衡的激励体系，以业绩导向为原则，强调风险共担、利益共享，促进公司经营业绩目标达成、重点项目落地、长期战略目标实现。具体激励内容包含但不限于超额激励、项目激励、股权激励等。

（二）董事会薪酬与考核委员会负责制定、修订相关激励制度，审核董事、高级管理人员参与激励分配的具体方案；根据相关法律法规及规定，需要进一步提交董事会、股东会审议的，按相关法律法规及规定履行审批手续。

## 第六章 附则

**第十六条** 本办法未尽事宜，依照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本办法如与国家此后颁布的法律法规、规范性文件或者经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第十七条** 本办法由公司董事会负责制订、修改和解释。

**第十八条** 本办法自公司股东会审议通过之日起实施，修改时亦同；原《古越龙山董事、高级管理人员薪酬管理办法》（2025年12月修订）同时废止。