

金徽酒股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度

(经第五届董事会第九次会议审议通过)

第一章 总则

第一条 为进一步规范金徽酒股份有限公司（简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，激励董事、高级管理人员的积极性和创造性，提升经营管理水平，促进高质量发展，根据《公司法》《上市公司治理准则》《公司章程》等相关规定，在充分考虑公司发展战略、经营情况和行业特点的基础上，制定本制度。

第二条 本制度适用范围：

- (一) 董事：包括非独立董事和独立董事；
- (二) 高级管理人员：《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬的确定原则：

- (一) 激励与约束相结合；
- (二) 按劳分配与责、权、利相结合；
- (三) 收入水平与公司效益及工作目标挂钩；
- (四) 薪酬与公司长远利益相结合；
- (五) 薪酬标准公开、公正、透明。

第四条 工资总额决定机制：

公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理，纳入年度人工成本预算控制。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第五条 公司将结合行业水平、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员工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产营销一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通员工薪酬水平。

第二章 管理机构

第六条 董事会薪酬与考核委员会是确定公司董事、高级管理人员薪酬方案，负责薪酬管理、考核和监督的专门机构。

第七条 董事会薪酬与考核委员会依据《金徽酒股份有限公司董事会薪酬与考核委员会议事规则》规定的职责、权限和决策程序开展工作。

第八条 董事薪酬方案由股东会批准，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

董事会薪酬与考核委员会就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。董事会对董事会薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载董事会薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。在董事会、董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其薪酬时，该董事应当回避。

第九条 公司相关职能部门配合董事会、董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案与绩效评价的具体实施。

第三章 薪酬构成

第十条 在公司任职的非独立董事，按其所任岗位领取薪酬并进行考核；未在公司任职的非独立董事不在公司领取薪酬。

第十一条 独立董事领取独立董事津贴，具体金额以股东会审议通过为准。

第十二条 高级管理人员薪酬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。根据高级管理人员的工作性质，及其所承担的责任、风险等，确定如下薪酬标准：

高级管理人员薪酬由基本薪酬、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。

基本薪酬主要考虑所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。绩效薪酬包括岗位绩效薪酬和业绩绩效薪酬，与公司年度经营指标完成情况及个人绩效评价结果挂钩。中长期激励收入包括股权激励、员工持股计划等，具体依公司相关激励方案执行。

第十三条 根据公司业绩完成情况计提业绩绩效薪酬。业绩绩效薪酬总额计算方式如下：

(1) 营业收入计提的业绩绩效薪酬

当年营业收入较上年度增长，增长不超过营业收入年度目标的部分按照 2% 计算；超过营业收入年度目标的部分按照 2.5% 计算。

(2) 扣非归母净利润计提的业绩绩效薪酬

当年扣非归母净利润较上年度增长，增长不超过扣非归母净利润年度目标的部分按照 15% 计算；超过扣非归母净利润年度目标的部分按照 20% 计算。

以上两项激励措施互相独立，互相叠加，业绩绩效薪酬总额不设上限和下限。

公司当年的实际营业收入和扣非归母净利润以公司每年年末经审计的数额为准。

第十四条 会计师事务所完成审计后，董事会薪酬与考核委员审定上年度业绩绩效薪酬总额，由总裁根据个人绩效评价结果向高级管理人员及需要激励的人员进行分配。

第十五条 高级管理人员对考核结果有异议的，可在收到通知后一周内向董事会提出申诉，由董事会作出处理。

第四章 薪酬发放及止付追索

第十六条 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绩效薪酬并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放：

(一) 严重失职或者滥用职权的；

(二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或上海证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

(三) 严重损害公司利益的；

(四) 公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十七条 在公司内部任职的非独立董事、高级管理人员按照国家、地方和公司有关规定享受和缴纳各项社会保险、住房公积金。

第十八条 董事、高级管理人员的薪酬收入为税前收入，其收入的个人所得税由公司代扣代缴。董事、高级管理人员在子公司领取薪酬的，由子公司代扣代缴。

第十九条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，有权对董事、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。

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，公司有权根据情节轻重减少、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 薪酬考核与调整

第二十条 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。

第二十一条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化，而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第二十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬增减水平；
- （二）通胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）组织结构调整；
- （五）岗位发生变动的个别调整。

第二十三条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

公司亏损时应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级

管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第六章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十五条 本制度自股东会决议通过之日起生效。《金徽酒股份有限公司高级管理人员薪酬管理制度》即行废止。

第二十六条 本制度由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

金徽酒股份有限公司

2026年3月