

# 上海金枫酒业股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步健全上海金枫酒业股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系，加强董事、高级管理人员的薪酬绩效管理，建立科学、有效的薪酬激励考核体系，保障公司董事、高级管理人员依法履行职责，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规范性文件及《上海金枫酒业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度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担任除董事以外职务的非独立董事。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

- （一）薪酬收入水平与公司经营业绩、价值贡献紧密挂钩的原则；
- （二）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （三）效率优先，兼顾公平原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会是实施公司董事、高级管理人员薪酬和绩效考核的管理机构，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，每年度制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律法规、上海证券交易所相关规定及公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议

中记载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。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定，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。

**第六条** 公司相关职能部门配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

### 第三章 薪酬结构与水平

**第七条** 公司董事、高级管理人员薪酬一般由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励等收入构成，其中个人绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的60%。

#### 第八条 薪酬水平

公司董事、高级管理人员薪酬水平根据公司所处行业地位、市场竞争力、经营业绩以及薪酬策略等因素，统筹考虑岗位价值贡献、分配关系等确定。

公司因经营性因素导致当年经济效益下降或业绩完成值低于上一年的，绩效薪酬原则上应下降或不增长。因经营性因素导致公司当年新增亏损的，绩效薪酬原则上根据亏损程度相应下降。

### 第四章 绩效评价标准和程序

**第九条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织。在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其薪酬时，该董事应当回避。

如当年业绩发生亏损，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。

**第十条** 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。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十一条** 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评估结果及其薪酬情况，并予以披露。

### 第五章 薪酬支付

**第十二条** 董事、高级管理人员的薪酬按照公司核定薪酬方案支付。

1、基本薪酬按月支付。

2、绩效薪酬经考核后递延支付，递延期限不少于3年。

3、中长期激励收入设置锁定期，锁定期限不少于3年。

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。

薪酬总水平低于全国城镇非私营单位就业人员年平均工资3倍的，绩效薪酬经考核后可以一次性支付。

### **第十三条 支付管理**

1、未经考核评价，绩效薪酬不得提前支付；未达到约定条件，中长期激励不得兑现。

2、公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前收入，应由本人承担个人所得税、社会保险、公积金等应个人缴纳部分，按照相关规定进行收入申报。

3、公司董事、高级管理人员在下属企业或其他单位兼职的，不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等工资性收入。履职待遇按相关规定执行。

4、公司董事、高级管理人员因工作变动离开公司的，除按照实际工作时间领取对应的绩效薪酬、中长期激励外，不得继续在公司领取薪酬、福利。

5、公司董事、高级管理人员年度考核低于70分的，当年度绩效薪酬为0，当年度中长期激励收入额度为0；任期考核低于70分或综合评价为不胜任（不称职）的或因投资经营失误、非政策性和非不可抗力因素造成公司3年经营业绩大幅下降的，不得领取中长期激励收入。

6、任期期间或绩效薪酬递延、中长期激励收入锁定期间，公司董事、高级管理人员到龄退休或非本人原因劳动关系、岗位发生变化，根据考核结果、结合任职时间，核定相应的绩效薪酬、中长期激励收入，按制度递延、锁定后发放。因个人原因劳动关系、岗位发生变化的，绩效薪酬按原规则核定、递延发放，当年度中长期激励收入取消归属、兑现。

### **第十四条 止付追索机制**

董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，根据有关部门调查核实和责任认定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。

（一）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时；

（二）违反义务给公司造成损失；

- (三) 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；
- (四) 涉嫌违法违纪接受审查调查；
- (五) 未履行或未正确履行职责造成国有资产损失或其他不良后果；
- (六) 发生违规经营投资责任事项、经济领域重大风险事项、重大生产安全事故、重大食品安全事故、重大生态环保事项、重大不稳定事件（含信访责任）、重大资产损失和履行社会责任重大失职事项。

## **第六章 附则**

**第十五条** 本制度未尽事宜或与国家有关法律法规和公司章程相抵触时，依照国家有关法律法规和公司章程的规定执行。

**第十六条** 本制度由公司董事会负责解释和修订，自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

上海金枫酒业股份有限公司

二〇二六年