



青島啤酒股份有限公司  
董事、高級管理人員薪酬管理制度

2026年5月22日

# 目 录

第一章 总则 .....	1
第二章 管理机构 .....	2
第三章 薪酬结构 .....	2
第四章 薪酬管理 .....	4
第五章 附则 .....	5

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善青岛啤酒股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员薪酬管理，建立与公司发展战略、经营业绩、个人贡献相匹配的激励与约束机制，充分调动公司董事和高级管理人员的积极性和创造性，提升公司治理水平和核心竞争力，促进公司可持续、健康发展，依据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件、公司上市地证券监管规则（以下简称“有关监管规则”）及《青岛啤酒股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

（一）公司全体董事（包括独立董事及职工董事）；

（二）公司高级管理人员，即由董事会聘任的总裁、副总裁、总酿酒师、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬的管理与实施遵循以下原则：

（一）合规性原则，严格遵守有关监管规则及《公司章程》的规定；

（二）业绩导向原则，薪酬水平符合公司经营发展情况和业绩水平，同时兼顾市场薪酬水平；

（三）长远发展原则，坚持高质量发展，薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重原则，强激励、硬约束，薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相一致，与经营业绩、综合考核结果紧密挂钩。

**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，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。

## 第二章 管理机构

**第五条** 公司股东会负责决定董事的薪酬方案，并予以披露。

**第六条** 公司董事会负责批准高级管理人员的薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露。

**第七条** 公司董事会提名与薪酬委员会，负责制定公司董事和高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查公司董事和高级管理人员的年度薪酬确定依据和具体构成、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事项向董事会提出建议。

**第八条** 董事和高级管理人员的绩效评价由提名与薪酬委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

在董事会或者提名与薪酬委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应该回避。但是，独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第九条** 若公司业绩发生亏损，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** 公司人力资源、财务等相关职能部门负责董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## 第三章 薪酬结构

**第十一条** 公司董事、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关联。公司根据董事和高级管理人员的工作性质，以及其所承担的责任和风险等，确定相应薪酬结构。

**第十二条** 公司董事的薪酬结构：

（一）执行董事：在公司担任高级管理人员或者其他具体管理职务的执行董事，根据其所担任的管理职务按公司相关绩效与薪酬管理办法领取薪酬，不再另行领取董事津贴；

（二）非执行董事：未在公司担任高级管理人员或者其他具体管理职务的非执行董事不在公司领取薪酬，但经股东会另行审议批准的除外；

（三）独立非执行董事：实行固定独立董事津贴，津贴标准由股东会审议批准，除此之外不再另行发放薪酬。按照有关监管规则和《公司章程》的规定，独立董事行使职责产生的必要费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；

（四）职工董事：按照其在公司任职的职级、职务、岗位责任以及个人绩效完成情况领取员工薪酬，不再另行领取董事津贴。

**第十三条** 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成：

（一）基本薪酬是公司高级管理人员履行岗位职责获得的年度基本报酬，与岗位职责履行、管理幅度等紧密相关；

（二）绩效薪酬是公司高级管理人员在经营期内为公司创造价值而获得的激励性薪酬，其确定和发放以年度绩效评价为重要依据。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；

（三）公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事、高级管理人员实施股权激励、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据有关监管规则另行确定。

公司高级管理人员的具体薪酬标准根据其在公司担任的具体职务、岗位，按照所对应的公司薪酬与考核管理、任期制与契约化管理、激励方案等相关规定等执行。

**第十四条** 公司建立健全董事、高级管理人员绩效评价体系，严格按照公司薪酬与考核管理、任期制与契约化管理相关规定，规范组织实施绩效考核评价工

作。

**第十五条** 公司结合行业水平、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。

#### 第四章 薪酬管理

**第十六条** 公司董事、高级管理人员的基本薪酬按月支付，绩效薪酬和中长期激励收入的确定和发放以绩效评价为重要依据，先考核再兑现。公司董事、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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的部分。

**第十八条** 独立非执行董事的固定津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月执行，按季度支付。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、解聘等原因离任的，按照其实际任期和绩效核算薪酬并予以发放。

**第二十条** 公司董事、高级管理人员工作岗位调整或任职变动的，自相关任命决定作出的次月起执行新岗位薪酬标准。

**第二十一条** 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

**第二十二条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对公司董事、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。

**第二十三条** 薪酬追索与扣回机制同样适用于已离任、退休的公司董事和高级管理人员。

## 第五章 附则

**第二十四条** 除非有特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

**第二十五条** 本制度未尽事宜或与有关监管规则或《公司章程》的有关规定不一致的，按照有关监管规则或《公司章程》的规定执行。

**第二十六条** 本制度经董事会审议通过并提交股东会批准后生效。

**第二十七条** 本制度由董事会负责修改或解释。