

浙江古越龙山绍兴酒股份有限公司

董事、监事、高级管理人员薪酬考核办法

第一章 总则

第一条 为保障公司董事、监事及高级管理人员（以下简称“董监高人员”）依法履行职责，建立科学有效的激励与约束机制，同时，也为了健全公司薪酬与考核管理体系，进一步明确董事、监事及高管人员的薪酬与考核等事宜，促进企业健康、持续、稳定发展，公司董事会特制定本制度。

第二条 本制度所适用对象：

- （一）在公司担任董事及监事的人员；
- （二）公司高级管理人员。

第三条 公司董监高人员薪酬及绩效考核原则：

- （一）薪酬标准公开、公正、透明的原则；
- （二）薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- （三）薪酬与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）薪酬与权、责、利相结合的原则；
- （五）薪酬收入坚持“有奖有罚，奖罚对等”的原则；
- （六）激励与约束并重的原则。

第四条 公司相关薪酬考核机构可根据以下情况对董监高人员的薪酬作相应调整，调整的依据包括：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区商业类竞争型国企的薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；

（四）公司实际经营状况；

（五）组织架构调整、职位、职责变化。

第五条 本制度所指的薪酬是指缴纳个人所得税前获得的收入。

第二章 薪酬管理机构

第六条 公司股东大会负责审议董事、监事的薪酬，公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬。独立董事应当对公司董事、高级管理人员的薪酬发表独立意见。

第七条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董监高人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董监高人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第八条 公司人力资源部、财务部、审计部、董事会办公室及其他相关职能部门组成工作小组（以下简称“工作小组”）配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董监高人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构及发放方式

第九条 董监高人员的薪酬结构由固定工资、绩效奖金和任期一次性奖励三部分构成。薪酬不包含国家及各级政府法定的各类补贴津贴和专项奖励。

第十条 在公司经营管理岗位任职的董监高人员，原则上按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，但若低于董监高薪酬水平的，按就高原则执行。

第十一条 固定工资的核定原则及发放：

（一）正职高管按前三年度企业职工平均工资的平均值为基数，基数的 3 倍作为固定工资；

（二）副职高管按正职高管固定工资的 7 折~8 折确定；

（三）董监事按副职高管固定工资的 6 折~7 折确定；

（四）固定工资按月发放。

第十二条 绩效奖金的考核办法及发放：

（一）绩效奖金的基数设置：以固定工资的 2.5 倍作为基数；

（二）绩效奖金的考核指标：年度营业收入（25%）、净利润（扣除非经常性损益）（25%）、应收款（10%）、毛利率（10%）、个性化的 KPI 指标（25%）、个人绩效评分（5%）；各项考核指标的考核细则由工作小组拟定，董事会薪酬与考核委员会批准报董事会。

（三）**个人考核得分**=年度营业收入考核得分*25%+净利润考核得分*25%+应收款考核得分*10%+毛利率考核得分*10%+个性化的 KPI 指标考核得分*25%+个人绩效评分*5%

个人绩效奖金=绩效奖金基数*个人考核得分/100

（四）绩效奖金每年度发放，绩效奖金的 20%按月预发，年终考核结算。

第十三条 任期一次性奖励的考核办法及发放：

（一）任期一次性奖励按任期经营业绩考核结果确定，奖励金额不超过任期内固定工资和绩效奖金总和的 15%。

（二）考核与董监高任职届期相一致，以三年为一个考核周期。

（三）公司出现以下情形之一的，将不发放任期一次性奖励：

1、任期内企业因经营投资失误、非政策性及非不可抗力等因素，造成企业 3 年合计利润为亏损或新增亏损的（扣除非经常性损益）；

2、任期内企业发生重大安全生产事故的；

3、任期内企业发生重大突发环境事件，在社会上造成严重影响的；

4、任期内企业发生重大食品质量安全事故，给企业品牌带来严重影响的。

（四）任期一次性奖励三年任期满一次性发放。

第十四条 独立董事采用固定津贴制。津贴标准由董事会报股东大会批准，每年度支付两次。独立董事因履行职责发生的差旅费、办公费等费用由公司承担。

第十五条 当业务政策出现重大变化或公司经营业绩出现大幅波动导致董监高人员薪酬水平明显有失公允的情况时，可视情况对其绩效奖金进行相应调整，调整内容要经董事会讨论通过。

第十六条 下列税费按照国家有关规定从基本工资、绩效奖金和任期一次性奖励中直接扣除：

（一）个人所得税；

（二）按规定需由个人承担的社会保险费和住房公积金。

第十七条 公司董监高人员因换届、改选、任期内辞职、职务调整等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算绩效奖金和任期一次性奖励。

第十八条 出现以下情形之一，公司应停止支付全部或者部分未支付的董监高人员绩效奖金及取消任期一次性奖励：

（一）董监高人员未能勤勉尽责，致使公司出现重大违法违规行为；

（二）董监高人员违反法律、行政法规或者《公司章程》规定，损害公司或者客户合法权益，严重损害公司利益的；

（三）因个人原因擅自离职或辞职的，被公司免职的人员；

（四）具有《公司法》规定的不适宜担任公司董监高人员情形的。

第四章 薪酬的考核与实施程序

第十九条 年度绩效考核的期限自每年的 1 月 1 日起至 12 月 31 日止。任期的考核时间按换届任期文件确定。

第二十条 考核年度结束并在公司年度财务报表完成后，根据年度审计报告由工作小组按《公司董事、监事、高级管理人员薪酬考核办法》提出考核意见，经董事会薪酬与考核委员会讨论通过后上报董事会。

第二十一条 相关管理人员如对薪酬与考核委员会的考核和评价有异议，可在收到通知后一周内向薪酬与考核委员会提出申诉，由薪酬与考核委员会作出处理；如对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。

第五章 附则

第二十二条 本办法未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件、上级相关政策文件和《公司章程》的规定执行；本办法如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，应以最新的法律、法规和规章规定为准；如与上级新制定的相关政策文件相抵触时，董事会应立即对本办法进行修订。

第二十三条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责制订和解释。

第二十四条 本办法自董事会、股东大会审议通过后生效。