

# 福建省燕京惠泉啤酒股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善福建省燕京惠泉啤酒股份有限公司(以下简称“公司”)董事和高级管理人员的薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,充分调动公司董事和高级管理人员的工作积极性和创造性,保持公司核心管理团队的稳定性,提高公司的经营管理效益,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》等有关法律、法规及《福建省燕京惠泉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 本制度适用于公司董事及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则:

(一) 公平原则,薪酬水平符合公司行业、规模与业绩的原则,同时兼顾市场薪酬水平;

(二) “责、权、利”统一原则,薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符;

(三) 长远发展原则,薪酬与公司持续健康发展的目标相符;

(四) 激励约束并重原则,薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

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 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案。

第六条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，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）制定或者变更股权激励计划、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、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

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，公司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，该董事回避。公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。公司独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第七条 公司人力、财务等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## 第三章 薪酬的构成与标准

第八条 公司董事和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，与公司可持续发展目标相协调。

第九条 公司董事的薪酬构成：

- （一）非独立董事：在公司担任管理职务的非独立董事，根据其

所担任的管理职务按公司相关薪酬与绩效考核管理办法领取薪酬，不再另行领取董事津贴。未在公司担任具体管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。

（二）独立董事：采取固定独立董事津贴，津贴的标准由股东会审议批准。除此之外不再另行发放薪酬。按照相关法律、法规和《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。

第十条 公司高级管理人员的薪酬构成：

（一）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。

（二）公司高级管理人员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。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系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进一步发展的需要。公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第十二条 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，促进提高普通职工薪酬水平。

#### **第四章 薪酬发放与止付追索**

第十三条 公司董事、高级管理人员基本薪酬按月发放，绩效薪酬和中长期激励收入的确定和发放以绩效评价为依据，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发放，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十四条 公司可以结合行业特性、业务模式等因素建立董事、

高级管理人员薪酬递延支付机制,该机制应当明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十五条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的,按其实际任期计算薪酬并予以发放。但是,发生以下任一情形的,公司有权不予发放:

(一) 严重失职、滥用职权、损害公司利益的;

(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、宣布不适合担任公司董事、高级管理人员或其他处罚的;

(三) 公司股东会、董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 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。

第十七条 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。

## 第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜或与有关法律法规、规范性文件及《公司章程》等规定不一致的,按有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十九条 本制度由公司董事会负责制定、解释和修订。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施,修订亦同。