1
江苏洋河酒厂股份有限公司
管理团队成员薪酬与考核管理办法
（经公司2025年第三次临时股东大会审议通过）
第一章总则
第一条江苏洋河酒厂股份有限公司（以下简称“公司”）为激发经营管
理团队活力，构建与市场经济体制和现代企业制度相适应的，以经营业绩
为主要依据的考核牵引机制、以价值贡献为导向的薪酬激励机制，实现股
东、公司和管理团队之间利益的协同共享，依据《公司章程》，制定本办
法。
第二条本办法适用人员
（一）公司董事，不包括外部董事（指非本公司职工的董事，含独立
董事）。
（二）公司董事会聘任的高级管理人员，包括总裁、副总裁、财务负
责人、董事会秘书及其他高级管理人员。
以上人员统称公司管理团队成员。
第三条本办法坚持如下原则
（一）目标导向原则。公司董事会根据发展战略，制定短期效益与中
长期目标相结合的考核指标，强化任职激励，促进公司可持续发展。
（二）激励与约束并重原则。激励要足、约束要严，薪酬分配与战略
目标和发展阶段相适应、与职业风险和岗位价值相匹配，建立薪酬增长与
企业效益的增长相挂钩机制。
（三）适应性原则。公司董事会根据国家相关政策及市场发展情况，
适时调整管理团队薪酬与考核管理办法。
第二章组织机构及职责

2
第四条公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）
负责根据本办法制定和执行公司管理团队成员薪酬与考核相关制度、方案、
细则。
第五条薪酬与考核委员会办公室设在公司人力资源中心，办公室主要
职责如下：
（一）负责协调相关部门起草和执行薪酬与考核相关方案、细则。
（二）负责协调相关部门完成薪酬与考核的日常工作，并执行公司董
事会和薪酬与考核委员会的有关决定。
第三章薪酬管理与绩效考核
第六条公司管理团队成员的年度薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激
励等收入构成。基本年薪与绩效年薪基数之比为6:4。
（一）基本年薪
基本年薪是指向公司管理团队成员发放的年度固定基本工资，是在正
常出勤且履行基本工作要求的前提下，公司支付给管理团队成员的劳动报
酬。
管理团队成员基本年薪根据上一年度实际领取额及个人当年岗位系数
确定，标准为40-130万元/年。
（二）绩效年薪
绩效年薪是公司管理团队成员与年度绩效考核结果相挂钩的浮动收入，
按年度考核结果执行。
年度绩效考核维度包括年度经营业绩、目标指标、管理效能、安全生
产等。
绩效年薪=基本年薪*4/6*年度绩效考核系数。
年度绩效考核系数上限不超过1.5。

3
（三）任期激励
任期激励是与公司管理团队成员任期经营业绩考核挂钩的浮动收入，
根据任期考核评价结果，在不超过公司管理团队成员任期内基本年薪、绩
效年薪之和的30%以内确定。
公司管理团队成员任期经营业绩考核与个人岗位系数、任期考核评价
结果相挂钩。任期绩效考核指标由公司董事会根据任期的战略发展重心确
定。
任期内，可按年度经营业绩完成情况预发任期激励；任期结束后，由
薪酬与考核委员会根据公司经营业绩完成情况出具考核结果并统算兑现。
第七条兼任公司内部其他岗位职务的董事不另外领取董事薪酬，按其
在公司担任非董事岗位职务标准领取薪酬；公司高级管理人员在公司兼任
两个或两个以上职务的，仅以其中较高职务薪酬标准发放。
第八条公司可实施股权激励、员工持股计划等各种法律、法规及相
关规定允许的激励方式。该部分激励不受第六条约束。
第四章福利性待遇及相关履职业务支出管理
第九条公司根据相关政策规定为公司管理团队成员缴纳社会保险、缴
存住房公积金、提供健康体检、建立企业年金、提供休假及进修培训等福
利保障计划。上述项目，应由个人承担的部分，由公司从公司管理团队成
员基本年薪中代扣代缴，由公司承担部分，由公司支付。
第十条公司全员性质的福利补贴不计入年度薪酬之内。
第十一条公司管理团队成员差旅费、业务招待费、培训费、通讯费、
车辆费等其他支出按公司相关标准执行。
第五章管理与约束机制
第十二条公司管理团队成员在公司全资及控股子公司兼职的，不得重

4
复领薪。
第十三条公司管理团队成员不得在公司全资及控股子公司领取其他福
利性货币收入。公司安排管理团队成员担任参股公司董事等职务的，管理
团队成员须将领取的相关津贴全额上交公司。
第十四条追索扣回
（一）公司董事会通过内控审计、财务审计、离任审计等，发现公司
管理团队成员因主观原因或履责不到位给公司造成重大损失的，对管理团
队成员任期内的考核结果进行追溯调整，并扣回相关绩效年薪及激励收入。
（二）本条款对于已经离职或退休的管理团队成员同样适用。
第六章附则
第十五条本办法未尽事宜，按照国家有关法律、法规和规范性文件及
公司章程等规定执行。本办法若与监管机构日后发布的最新法律、法规和
规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。
第十六条本办法由董事会负责解释。
第十七条本办法自公司股东会审议通过后实施。