

重庆啤酒股份有限公司

高级管理人员薪酬与绩效考核管理方案

(2024年)

为建立合理有效的公司高级管理人员激励与监督约束机制，充分调动公司高级管理人员的积极性和创造性，合理确定其收入水平以促进公司经济规模的不断扩大和经济效益的不断增长，结合公司实际情况，特制定本办法。

一、 高级管理人员

本办法所指公司高级管理人员包含公司总裁、副总裁、董事会秘书。

二、 薪酬的构成及标准

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成，其中，基本薪酬是对经营者的基本报酬，绩效薪酬是按公司年度经营业绩及高管人员个人全年工作目标完成情况而给予公司高管人员的奖励报酬。

(一) 基本薪酬

基本薪酬是高级管理人员的年度基本收入，按月支付。

公司高级管理人员的基本薪酬依据公司所处的行业经营者的报酬状况，结合公司近年薪酬发放情况，由董事会薪酬考核委员会按照高管人员的分工确定。

(二) 绩效薪酬

绩效薪酬是高管年薪考核中的浮动部分，为高管人员基本薪酬的25%-40%

具体考核指标包括公司制定的业绩指标以及年度的个人工作目标。业绩指标在年末根据公司聘任的会计师事务所审计确认的各项指标实际完成情况进行考核；公司根据当年度商务计划、分管范畴的具体情况，对每位高管人员提出个人管理目标，由董事会薪酬与考核委员会审核后提交董事会审批通过。

绩效薪酬具体权重指标如下表所示：

奖金支付	业绩指标			个人指标
	营业利润	调整后营业收入*	营运现金流减 固定资产投资	
权重	35%	20-35%	10-25%	10-20%
各项指标支付范围	0-300%	0-300%	0-300%	0-150%

*调整后营业收入指营业收入减主营业务税金及附加减其他业务收入-瓶押金收入

指标考核及兑现程序如下：

1、业绩指标考核：

董事会薪酬与考核委员会以考核年度的业绩目标为考核基数，按照公司聘任的会计师事务所出具的审计报告所列财务数据为考核数据进行考核。

2、个人指标考核：

董事会薪酬与考核委员会根据高管人员年初设定的个人工作目标及实际完成情况，对公司高管人员进行综合考核，确认绩效薪酬金额。

3、兑现程序：

董事会薪酬与考核委员会形成书面考核结果提交董事会审议，公司董事会应在考核年度次年的4月30日前召开并形成决议，公司根据董事会决议及公司内部支付政策，发放高管人员的绩效薪酬收入。

三、其他

1、高管人员的年度薪酬在本公司工资总额中列支。

2、本方案中涉及的经济考核指标的考核依据，以具有相关资质的会计师事务所出具的年终审计报告、财务决算报表以及年度经营目标完成情况报告数据为准。

3、本方案未尽事宜，由董事会薪酬与考核委员会提出修改方案，经公司董事会审议通过后实施。

四、本方案从2024年1月1日起执行。

重庆啤酒股份有限公司