

安徽金种子酒业股份有限公司

董事、监事及高级管理人员薪酬管理暂行规定

第一章 总则

第一条 为进一步完善安徽金种子酒业股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）董事、监事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事、监事及高级管理人员的积极性，确保公司发展战略目标和年度经营目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关国家相关法律、法规的规定及《公司章程》、《薪酬与考核委员会议事规则》，特制定本薪酬管理暂行规定。

第二条 适用本暂行规定的董事、监事及高级管理人员包括：公司董事、监事、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、总工程师及董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- 2、体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- 3、体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- 4、体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 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。

第五条 公司董事会是薪酬和绩效考核的管理机构，公司董事会薪酬与考核委员会是薪酬考核和监督的专门机构，公司人力资源部门为薪酬考核的日常办事机构，负责拟定公司管理人员年度绩效具体考核实施办法，协助董事会具体实施对管理人员的考核。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高

级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章薪酬的标准

第七条 公司董事薪酬包括年度薪酬、津贴等。

(一) 公司独立董事的津贴依据股东大会决议标准执行，除此以外不再以其他形式从公司领取报酬；

(二) 公司非独立董事不领取任职津贴，在公司及子公司兼任其他职务的董事按其所任职务领取对应的年度薪酬。

第八条 公司监事不领取任职津贴，在公司及子公司兼任其他职务的监事按其所任职务领取对应的年度薪酬。

第九条 公司高级管理人员的年度薪酬由月度基本薪酬、绩效薪酬和激励收入组成。计算公式为：年度薪酬=基本年度薪酬+激励收入。

1、基本年度薪酬基数

基本年度薪酬基数是指公司完成年度销售目标，公司高级管理人员按人均50万元/年计算。

基本年度薪酬=月基本薪酬*12+绩效薪酬

月度基本薪酬：根据高管所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定月度基本报酬；

根据《安徽金种子酒业股份有限公司工资管理办法》，月度基本薪酬=基础工资+岗位工资+绩效工资+月度奖。

绩效薪酬：是指与公司完成的年度销售收入目标进行考核评价结果相联系的收入。

绩效薪酬=(基本年薪基数*岗位绩效系数*年度销售收入目标考核评价系数)-月度基本薪酬*12。

岗位绩效系数：按公司相关人员承担的责任及贡献，确定的岗位绩效系数执行。

年度销售收入目标考核评价系数：公司按年度销售收入目标达成率计算。

绩效薪酬按年度经外部审计后发放，具体实施公司可以根据情况进行适当调整。

2、激励收入：

激励收入是指公司管理团队在当年考核周期内超额完成利润总额考核目标奖励性的收入。

激励收入按利润总额超额完成数1%-5%进行团队奖励。团队奖励部分根据相关人员的贡献、责任、风险等实施二次分配。若利润低于公司年度考核目标，则按相应比例进行扣减基本年薪。

激励收入按年度经公司聘请的外部审计机构审计后发放。

在公司担任多项职务的高级管理人员，只能按单项职务领取薪酬。

第四章薪酬的发放

第十条 公司董事、监事基本薪酬按月发放，年终奖金按年度根据岗位贡献发放。

第十一条 公司高级管理人员的基本薪酬按月发放；绩效薪酬根据考核周期发放；激励收入经董事会审议通过后发放。

第十二条 公司董事、监事及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。

第十三条 公司董事、监事及高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算基本薪酬、绩效薪酬、津贴、奖金等并予以发放。

第十四条 公司董事、监事及高管人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效年薪或津贴：

- 1、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- 3、因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- 4、公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章薪酬的调整

第十五条 薪酬体系应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的进一步发展需要。

第十六条 公司董事、监事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

1、同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

2、通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

3、公司盈利状况；

4、组织结构调整；

5、岗位发生变动的个别调整。

第十七条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会备案后，公司可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、监事及高级管理人员的薪酬的补充。

特殊引进人才的薪酬实行一事一议。

第六章附则

第十八条 本暂行规定未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度内容与法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第十九条 本暂行规定自董事会审议通过后，经公司股东大会审议通过之日起生效，修订亦同。

第二十条 本暂行规定由公司董事会负责解释和修订。