

安徽金种子酒业股份有限公司

经理层成员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为建立健全安徽金种子酒业股份有限公司（以下简称“公司”）经理层人员考核激励约束机制，充分发挥公司董事会决策及经理层经营管理作用，促进公司经营目标和重点工作任务的全面实现，根据《公司法》《安徽省国有企业推行经理层成员任期制和契约化管理实施方案》等制度规定，结合公司实际制定本办法。

第二条 经理层成员薪酬管理应当遵循下列原则：

（一）坚持市场导向原则。在充分考虑公司经营业绩情况和市场薪酬水平的前提下，进行薪酬水平定位，确保经理层成员薪酬的市场竞争性。

（二）坚持内部公平原则。建立经理层成员基于岗位、能力和绩效的薪酬体系，坚持效率优先，合理拉开薪酬差距，提升内部公平性。

（三）坚持业绩导向原则。经理层成员薪酬与绩效考核结果挂钩，业绩升薪酬升，业绩降薪酬降，充分调动经理层成员的积极性和创造性。

第三条 本办法适用于公司总经理、副总经理、总工程师、财务负责人、董事会秘书以及公司章程规定的其他高级管理人员。

第二章 组织和职责

第四条 公司经理层成员的薪酬管理组织由公司党委会、董事会和日常办事部门组成。

（一）党委会

1. 对经理层成员薪酬管理工作进行指导、监督；
2. 审议经理层成员薪酬管理办法；
3. 审议经理层成员绩效年薪兑现方案；
4. 审议需由党委会研究的其他事项。

（二）董事会

1. 审定经理层成员薪酬管理办法；
2. 审定经理层成员薪酬标准；
3. 审定经理层成员绩效年薪兑现方案；
4. 审定需由董事会研究的其他事项。

(三) 薪酬与考核委员会（由人力资源部实施）

1. 制订、修订经理层成员薪酬管理办法；
2. 与人力资源部拟订经理层成员绩效年薪兑现方案；
3. 根据公司薪酬制度负责经理层成员相关薪酬预决算、调整、核算、发放工作；
4. 负责经理层成员社会保险、公积金和企业年金的代扣代缴工作；
5. 其他需由人力资源部负责开展的工作。

第三章 薪酬结构与标准确定

第五条 经理层成员薪酬由基本年薪、绩效年薪构成。其中基本年薪占比50%，绩效年薪占比50%。公司结合经营状况制订战略激励方案，鼓励经理层及核心岗位实现更高的业绩目标，激励方案另行制定。

(一) 基本年薪是指公司经理层成员的年度基本薪资，分12个月发放。

(二) 绩效年薪是指与经理层年度经营管理等各项工作完成情况 & 经营业绩考核评价结果相关的收入

第六条 经理层成员基本年薪核发规则按照公司薪资管理制度执行；绩效年薪按年度考核发放，其中年度应发绩效年薪= 年度绩效年薪标准*（公司业绩得分*50%+个人业绩系数*50%），个人业绩系数按ABCD，A+系数1.2、A系数1.1、B系数1.0、C系数0.9、D系数0.7，ABCD比例分布按经理层业绩管理办法执行。

第七条 根据经理层年度评价结果，采取差异化的调薪策略，报董事会批准后实施。

第四章 薪酬管理与监督

第八条 经理层成员劳动关系、工资关系应当建立在公司，薪酬按照本办法进行管理。

第九条 经理层成员不得超标准领取薪酬，不得以任何名义在分子公司领取未经公司核定的其他收入。

第十条 经理层成员在所属全资、控股、参股企业兼职或在公司以外的其他单位兼职的，不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

第十一条 经理层成员因岗位变动调离原单位的，自公司党委会研究决定任职时间的次月起，除按照当年在原单位实际工作月数计提的绩效年薪外，不得继续在原单位领取薪酬，工资关系不得保留在原单位。

第十二条 经理层成员主动离职的，按当年在经理层岗位实际工作月数核定的绩效年薪正常支付。

第十三条 经理层成员达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，除按当年在经理层岗位实际工作月数计提的绩效年薪外，不得继续在原单位领取薪酬。

第十四条 经理层成员因违纪违法离开任职岗位的，自离开任职岗位的次月起停发基本年薪，当年绩效年薪收入不再发放。

第十五条 出现违反国家法律规定、国资委和公司相关规定，未履行或未正确履行职责，在经营中造成国有资产损失或其他严重不良后果的，以及发生较大及以上生产安全事故、较大及以上突发环境事件、重大质量责任事故、党风廉政建设重大负面事件、财务造假事件的，将严肃追究责任并按责任大小比例扣减或追索扣回经理层绩效年薪。追索扣回办法适用于已离职和已退休的经理层成员。

第六章 附则

第十六条 本办法未尽事宜，按照国家相关法律法规、《公司章程》等相关规定执行。国家政策另有规定的，从其规定。

第十七条 本办法由公司董事会和人力资源部负责解释，自公司董事会审议通过之日起生效。