

湖北沙隆达股份有限公司

高级管理人员薪酬政策

目标

本薪酬方案旨在于充满竞争且在某些情况下对高素质管理人员的需求大于供给的全球市场中，吸引和留住具有专业知识和丰富经验的高素质管理人员，推动实现公司宗旨、经营和工作计划、公司目标及长期政策。根据管理人员的职能、职责范围、工作情况以及对促进公司业务、推动实现公司目标、提高短期及长期盈利水平做出的贡献，向符合资格的管理人员授予奖励，为管理人员创造适当的激励，从而激发管理人员为股东创造长期价值、实现节点目标。

指导原则

薪酬参照组——考虑到公司在全球市场的经营特征、规模及独特性，以及公司的竞争企业是在全球市场运营的跨国企业，这些企业正与公司或可能与公司抢夺高级管理人员资源，成为公司面临的特别挑战。为了在授予公司高级管理人员适当的激励与公司经营涉及的风险间寻求平衡，一般而言将高级管理人员的薪酬水平与公司同行业公司的高级管理人员和/或在全球市场与公司具有相似销售规模的其他公司的高级管理人员的薪酬水平进行比较。

总薪酬定位——按照其他国际公司的惯常做法，测算高级管理人员的一揽子薪酬待遇时，应以向该名高级管理人员支付的全年薪酬总成本为基础，而非以各薪酬组分单独的全年成本为基础。总体而言，公司将选择担任类似职位的高级管理人员的一揽子薪酬待遇与公司高级管理人员的建议薪酬待遇的总体水平进行比较分析，尽可能选择类比参照组中的相关高级管理人员。薪酬范围的设计将按照对于业绩出色的人员实际支付高额薪酬，对于业绩不佳的人员实际支付低于市场水平的薪酬。

薪酬组合——公司高级管理人员的薪酬条款以下述全部或部分组成部分为基础：

(i) 基本薪水/咨询费组成；

(ii) 可变组成部分——中短期激励，包括以业绩成果及目标实现情况为基础的年终奖金。此外，公司在评估任意一名高级管理人员向公司所作贡献的基础上，可以自行决定是否向该名高级管理人员支付年度奖金。在年度奖金之外，考虑到高级管理人员对于公司及实现公司目标所做出的特殊贡献，公司可以不定期向高级管理人员授予特殊奖金。

(iii) 长期激励——基于股票的现金奖励和/或其他现金形式的长期激励，包括基于公司股票价格的长期激励（如虚拟股权现金激励）和/或基于相关集团公司业绩的长期激励，（以公司或相关集团公司现有的有效长期激励计划、以及在公司或相关集团公司授予该奖励的决定范围内为前提）。公司高级管理人员应仍有权获得与薪水相关的额外奖励及福利。

业绩评估和目标设定——长期业绩评估标准将与可持续创造股东价值相挂钩。年度绩效目标将以公司获批的经营计划为基础。对于所有的激励计划而言，如果实际业绩超出预期，实际支付金额应超过目标值，如果实际业绩低于目标，实际支付金额应低于目标值。

强调组织联系——管理人员长期激励薪酬的主要决定因素将是公司层面的业绩成果，而管理人员年度激励薪酬强调业绩和目标的一致性，由详细的业绩衡量标准和个人业绩目标来衡量。

作为高级管理人员与董监事责任险的一部分，公司高级管理人员有权受到保险保护，包括“索赔类”保险、“卸任”类保险、“公开发行证券”类保险、或其他任何应涵盖公司高级管理人员的责任险。此外，公司高级管理人员有权受到赔偿及豁免条款的保护。

在公司与其子公司安道麦农业解决方案有限公司（ADAMA Agricultural Solutions Ltd，以下简称“Solutions”）进行运营整合的过程中，公司部分高级管理人员现同时兼任Solutions的全球管理层。公司可与子公司进行公司内部相关费用分摊，在合理考虑相关管理人员实际分配给公司的工作时间、资源及服务的基础上，公司可以向Solutions支付相关服务费用。

湖北沙隆达股份有限公司

2017年12月28日