

安记食品股份有限公司

高级管理人员薪酬与绩效管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步加强和规范安记食品股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员薪酬与绩效的管理，建立和完善有效的激励与约束机制，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《安记食品股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）及《安记食品股份有限公司董事和高级管理人员薪酬管理制度》（以下简称《薪酬管理制度》）等有关规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司全体高级管理人员。本办法所指高级管理人员包括公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人（即财务总监）和《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司高级管理人员的薪酬与绩效管理应当严格遵循《薪酬管理制度》第三条确定的基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配原则；
- （二）薪酬水平与公司效益及工作目标挂钩原则；
- （三）薪酬激励与公司长远发展利益相结合原则；
- （四）薪酬考核公开、公平、公正、科学原则。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查高级管理人员的薪酬政策与方案，并就高级管理人员的薪酬方案等向公司董事会提出建议。

第五条 公司董事会审议决定高级管理人员的薪酬与绩效方案。在董事会或者薪酬与考核委员会对高级管理人员个人进行评价或者讨论其报酬时，该兼任高级管理人员的董事应当回避。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第三章 薪酬与绩效管理

第六条 公司对高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素确定。前述事项应通过薪酬预算的方式，由公司人力资源部和财务部进行监督管理与控制。

第七条 公司高级管理人员实行年薪制，其年度薪酬收入包括基本年薪、岗位津贴、绩效薪酬、效益薪酬、中长期激励收入，具体标准以高级管理人员与公司签订的劳动合同、《薪酬管理制度》及相关法律、法规和规范性文件的规定执行：

（一）基本年薪：该部分为公司高级管理人员的年度薪酬收入中的固定部分，每月固定发放；

（二）岗位津贴：该部分为补偿公司高级管理人员在履行管理职责中产生的额外职务消费（如公务通讯、私车公用、商务应酬、差旅杂费）或承担特殊经营责任而设置的专项津贴，区别于基本年薪与绩效薪酬，与高级管理人员的职位或职责直接挂钩，随职位变动或职责消失而调整或停止；

（三）绩效薪酬：该部分与公司高级管理人员的个人绩效考核结果挂钩，如该人员某一部分指标考核达成，则可以向其相应发放该部分对应的薪酬；

（四）效益薪酬：该部分与公司整体经营效益实现情况有关，如公司整体经营效益达标，则可以向其相应发放对应的效益薪酬；

（五）中长期激励收入：该部分与公司长期价值增长和可持续发展挂钩的收入，形式包括但不限于限制性股票、股票期权、员工持股计划以及其他专项激励，具体实施需公司另行制定激励计划并履行相应审批程序。

第八条 公司可根据整体战略、年度经营目标、高级管理人员所管辖的部门职能及岗位职责等，制定高级管理人员的个人绩效目标，并可以结合岗位职责等设置差异化考核指标。绩效目标确定后，若因重大变化确需调整目标的，可以结合实际情况调整绩效目标。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第九条 公司高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

第十条 公司高级管理人员的绩效薪酬、效益薪酬等浮动薪酬部分，应根据《公司章程》《薪酬管理制度》及本办法的规定，并结合经审计的公司年度财务报告等数据、高级管理人员个人的绩效考核结果等因素进行最终核算。

第十一条 公司高级管理人员根据本办法第七条规定领取的全部年度薪酬均为税前金额，公司财务部门应依照有关法律、法规和规范性文件的规定代扣代缴个人所得税以及扣除其社会保险、住房公积金中个人应承担缴纳部分后予以发放。

第十二条 公司高级管理人员因董事会换届、改选、任期内辞任或正常工作变动需要而离任，导致任期不满一年的，公司按照实际任期以及任期内绩效的完成情况计算和发放薪酬。

第十三条 公司高级管理人员在任职期间，因违反法律、法规和规范性文件或者公司规章制度的规定，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的，公司可视其责任和损失情况，提出扣减或取消其薪酬的议案，报董事会审议决定。

第十四条 当发生下列情形之一的，公司有权暂停向高级管理人员支付尚未发放的绩效薪酬、效益薪酬等浮动薪酬部分，待相关情形消除或责任认定清晰后，由董事会决定是否补发、减发或全部停止支付：

（一）致使公司发生重大风险：指公司发生重大财务风险、合规风险、运营风险或声誉风险，且高级管理人员及其分管领域、下属部门对此负有管理责任或直接责任的情形；

（二）公司审计异常：指公司正在进行财务报告重大错报、内控重大缺陷的专项审计或处于调查期间的情形；

（三）致使公司被立案调查：指高级管理人员因违反法律、法规和规范性文件、《公司章程》或损害公司利益行为被立案调查或处于纪律审查期间的情形；

（四）离职手续未完结：指高级管理人员离职，尚未完成工作交接、财务清算或离任审计的情形；

（五）违反竞业限制或保密协议：指高级管理人员离职后被查实违反竞业限制协议或保密协议的情形。

第十五条 当发生下列情形之一的，公司有权对相关高级管理人员在任期内已发放的绩效薪酬、效益薪酬等浮动薪酬部分，进行全额或部分追回：

（一）公司财务报告调整：指因公司财务造假、会计差错更正等原因导致财务报告被追溯，致使前期薪酬计算依据失实的情形；

（二）负有违规责任：指高级管理人员对财务造假、资金占用、违规担保、重大投资损失等违法违规行为负有直接或重要管理责任的情形；

（三）绩效考核虚假：指高级管理人员在绩效考核中存在数据造假、虚报业绩等不诚信行为，骗取绩效奖励的情形；

（四）受到监管处罚：指因高级管理人员个人违法违规行为被监管部门处以行政处罚或市场禁入措施的情形。

第四章 附则

第十六条 本办法系《薪酬管理制度》的配套实施细则；本办法与前述制度或公司有权机构审议通过的薪酬方案不一致的，以前述制度或公司有权机构审议通过的薪酬方案为准。

第十七条 本办法未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本办法与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定为准；本办法如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十八条 本办法由公司董事会负责解释。

第十九条 本办法自公司董事会审议通过之日起生效施行，修改时亦同。