安徽古井贡酒股份有限公司经理层成员薪酬与考核管理办法

（经第九届董事会第十四次会议审议通过）

第一章 总 则

第一条 为进一步完善安徽古井贡酒股份有限公司(以下简称“公司”）经理层成员激励约束机制，充分发挥薪酬分配的激励作用，科学评价经理层经营成果与业绩，提高公司经营效益、运营质量及可持续发展能力，根据《公司法》《上市公司治理准则》《公司章程》的相关 规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用下列人员

公司董事会聘任的高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、总经理助理、财务负责人及公司章程规定的其他高级管理人员。

以上人员下文统称为“经理层成员”。

第三条 本办法坚持如下原则

（一）市场化导向的原则。对经理层成员坚持结果市场检验、薪酬市场决定，以业绩为导向，注重与同行业同规模企业进行效益薪酬双对标，薪酬能高能低。

（二）激励与约束并重原则。坚持激励要足、约束要严，薪酬分配要与战略目标和发展阶段相适应、与职业风险和岗位价值相匹配、与量化经营业绩相挂钩。

（三）短期效益与中长期目标相结合的原则。公司董事会对经理层成员进行契约化管理，通过签订经营业绩责任书，明确经理层成员的年度任务和任期目标，强化任期激励，促进企业可持续发展。

（四）经济效益与综合效益相结合的原则。对经理层成员考核应坚持效益导向，同时，把企业发展战略与企业党建、可持续发展、高质量发展等方面密切结合实行综合考核，促进经理层成员关注企业

健康发展。

（五）依法管理原则。严格按照中央、省、市的相关规定执行。

第二章 组织机构及职责分工

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责根据本办法制定和执行公司经理层成员薪酬与考核相关制度。

第五条 薪酬与考核委员会办公室设在公司人力资源部门，办公室主要担负以下职责：

（一）负责起草和执行经理层成员薪酬与考核相关制度。

（二）负责协调相关部门完成公司经理层成员薪酬与考核的日常工作，并执行公司董事会和薪酬与考核委员会的有关决定。

第三章 薪酬管理

第六条 薪酬水平

根据“行业可比、地域可比、规模可比”的对标原则，确定经理层成员的薪酬基数。经理层成员实际薪酬水平根据履职情况、公司整体经营业绩和个人绩效目标达成等因素在薪酬基数上进行浮动。

第七条 薪酬结构

经理层成员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入构成。

（一）基本年薪

基本年薪是指向经理层成员发放的年度固定基本工资，是在正常出勤且履行基本工作要求的前提下，公司支付给经理层成员的劳动报酬。

（二）绩效年薪

绩效年薪是经理层成员与年度业绩考核结果相联系的浮动收入。绩效年薪基准值原则上不低于经理层成员基本年薪和绩效年薪总和的60%（本条所称的绩效年薪基准值为根据经营业绩考核指标正常完成情况下的理论收入）。

（三）任期激励收入

任期激励收入是与经理层成员任期经营业绩考核结果挂钩的收入。

第四章 绩效考核管理

第八条 经理层成员绩效考核包括年度绩效考核和任期绩效考核。

第九条 考核周期

（一）年度绩效考核以一年为周期。

（二）任期绩效考核以三年为周期。考核周期结束时，由薪酬与考核委员会根据公司经营业绩完成情况出具考核结果。

第十条 考核指标

（一）考核指标的确定

年度绩效考核指标和任期绩效考核指标及目标值、兑现计算规则，由公司董事会根据年度和任期的经营发展重心确定。

（二）考核指标的调整

如因宏观经济形势变化、战略调整或不可抗力因素等重大客观原因，导致原绩效目标无法实现的，由董事会根据具体情况变更目标责任书后重新签订。

第十一条 考核结果的运用

年度和任期绩效考核结果作为公司董事会兑现经理层成员薪酬、推动其改进工作、聘用（解聘）和奖惩的重要依据，并结合绩效考核

结果，建立科学的退出机制。对于考核评价结果为“不合格”等次或退出岗位的经理层成员，扣减全部绩效年薪和任期激励。

第十二条 绩效申诉

经理层成员对考核结果存在异议的，可向公司董事会书面申请复核，公司董事会应在一定时间内完成复核，并在征求公司监事会意见后，反馈复核结果至申诉人。

第五章 福利性待遇及履职待遇业务支出管理

第十三条 公司根据相关政策规定为经理层成员缴纳社会保险、缴存住房公积金、购买补充医疗保险、建立企业年金、提供休假及进修培训等福利保障计划。上述项目，应由个人承担的部分，由公司从经理层成员基薪中代扣代缴，由公司承担部分，由公司支付。

第十四条 经理层成员差旅费、业务招待费、培训费等其他支出根据工作需要纳入财务预算，标准按照公司有关规定执行。

第六章 管理与监督约束机制

第十五条 经理层成员经公司批准在其他企业兼职的，须明确本职和兼职，保证组织人事关系、工资关系与本职岗位的统一，不得重复领薪。经理层成员兼职担任企业董事、监事的，领取的各类津贴等应按规定如实上交公司。

第十六条 追索扣回

（一）公司董事会通过财务审计、离任审计等，发现由于经理层成员生产经营活动存在数据造假现象，或造成在下一任期内形成不良资产、投资损失、国有资产流失的，要对经理层成员任期内的考核结果进行追溯调整，并扣回相关绩效年薪和中长期激励收入。

（二）本条款对已经离职或退休的经理层成员同样适用。

第七章 附 则

第十七条 本办法施行过程中如发现问题，公司董事会应及时对方案进行修订完善，若之前相关办法与本办法规定有不符之处，以本办法为准。

第十八条 本办法由公司董事会负责解释和修订。

第十九条 本办法经公司董事会审议通过后生效实施。