

# 袁隆平农业高科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善袁隆平农业高科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员薪酬的管理，构建科学有效的激励与约束机制，科学、客观、公正、规范地评价公司董事和高级管理人员的经营业绩，充分调动董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）**独立董事**：是指按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。

（二）**非独立董事**：包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；内部董事指同时在公司（或合并范围内子公司）担任除董事以外其他职务的非独立董事，系与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司员工或公司管理人员兼任的董事。

（三）**高级管理人员**是指董事会聘任的总裁、副总裁、董事会秘书和财务负责人及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司规模相适应的原则；
- （五）薪酬标准公开、公正、透明的原则。

## 第二章 薪酬管理机构及其职责

**第四条** 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者董事会提名与薪酬考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第五条** 董事会提名与薪酬考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并对考核结果进行评定，制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬确定依据和具体构成、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。公司人力资源部负责薪酬相关方案的具体实施。

## 第三章 薪酬的构成

**第六条** 公司董事的薪酬构成：

### （一）独立董事

独立董事采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月度发放；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

### （二）非独立董事

1. 外部董事：未兼任公司高级管理人员或者其他职务的外部董事，除固定董事津贴以外，不在公司领取其他报酬，其行使董事职责所需的合理费用由公司承担。

2. 内部董事：兼任公司高级管理人员或者其他职务的董事，除固定董事津贴以外，按照其担任的高级管理人员的薪酬方案执行。

**第七条** 公司高级管理人员的薪酬构成：

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、津补贴等组成。

### （一）基本薪酬

基本薪酬按照高级管理人员所在岗位承担的职责、管理幅度、工作复杂度、工作强度、行业薪酬水平等指标确定，按月发放。

## （二）绩效薪酬

绩效薪酬与公司年度经营业绩目标完成情况和个人年度经营考核目标完成情况挂钩，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬之和的百分之五十。

绩效评价方案以德、能、勤、绩、廉为主要评价维度，高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度考核和年度报告披露后发放，公司经营业绩目标的评价应当依据经审计的财务数据开展。

高级管理人员的绩效薪酬按照薪酬管理办法实行递延支付。

## （三）津补贴

高级管理人员的津贴补贴包含交通补贴、通讯补贴等，津贴补贴按月按标准发放。

## （四）福利

高级管理人员的社会保险及住房公积金由公司按照国家及地方有关法律法规的规定执行，同时享受公司非货币集体福利和工会福利。

## （五）其他

高级管理人员的其他薪酬还包括专项奖励等。

兼任海外子公司高级管理人员的，薪酬标准按照海外子公司的薪酬体系执行。常驻海外的高级管理人员按相关规定发放驻外补贴。

## 第四章 薪酬的发放及支付追索

**第八条** 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第九条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期予以发放。

**第十条** 公司董事、高级管理人员在任期内出现下列情况之一时，董事会提名与薪酬考核委员会应考虑决定是否扣减特定董事、高级管理人员当年薪酬或不予发放，或追回已发放薪酬的部分或全部：

（一）严重失职或者滥用职权的；

（二）被证券交易所公开谴责或者宣布为不当人选的；

（三）因重大违法违规行为被国务院证券监督管理机构予以行政处罚或者市场禁入的；

（四）公司董事会或提名与薪酬考核委员会认定严重违反政府或者公司有关规定的，以及给公司造成重大损失的其他情形。

**第十一条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

## 第五章 薪酬的调整

**第十二条** 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。

**第十三条** 董事、高级管理人员薪酬调整的依据：

（一）同行业的薪资水平：每年通过市场薪酬报告或者公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，使薪酬的实际购买力保持在合理水平；

（三）公司盈利状况：包括盈利能力、资产规模、资产质量等指标；

（四）公司组织架构调整；

（五）岗位调整或者职责变化。

## 第六章 附则

**第十四条** 本制度由董事会负责解释和修订。

**第十五条** 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的规定执行；如与国家日后颁布的法律、行政法规、部门规章或者经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按有关国家法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的规定执行，及时修订本制度。

**第十六条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效施行。