

蓝星安迪苏股份有限公司  
高级管理人员薪酬与绩效管理办法

2022年4月28日

## 第一章 总则

第一条 为进一步健全完善蓝星安迪苏股份有限公司（以下简称“蓝星安迪苏”或“公司”）高级管理人员薪酬管理与绩效管理相关工作，实现按绩效付酬的理念，为蓝星安迪苏的全球化发展，吸引和留住具有专业知识和丰富经验的高素质高级管理人员，不断提升高级管理人员对公司改革发展的助推作用，制定本办法。

第二条 本办法的适用范围为蓝星安迪苏高级管理人员。

第三条 本办法所指的薪酬包括基本工资、奖金等。

第四条 本办法旨在形成有利于激励高级管理人员、以及股东长期价值的创造和中、短期里程碑实现的薪酬政策；随着时间的推移，保证实际总薪酬的支付水平能够反映公司自身目标的实现水平并同时尽可能兼顾到与参照组（详见本办法第七条）的对比水平。

## 第二章 薪酬结构及付薪理念

第五条 薪酬结构

蓝星安迪苏实行由工资、年度奖金和长期激励（3年激励）组合而构成的薪酬结构，其使得薪酬中相当一部分的实际支付水平具有不确定性，并和绩效完成情况相挂钩。此处提到的长期激励为基于3年业绩的激励。

第六条 付薪理念

总体而言，公司目标总薪酬定位是提供基于市场的、有竞争力的薪酬水平。高级管理人员的目标总薪酬可能因其与市场一般标准相比而言的职责范围、任职经验、持续的业绩贡献或晋升潜力不同而超出市场一般标准范围。该超出范围的部分意在能够为出色的业绩表现提供支付超出市场一般水平的实际报酬，而对于低水平业绩仅支付低于市场一般水平的实际报酬。

#### 第七条 薪酬参照组

参照组的组成主要考虑规模上的可比较性（主要基于公司收入、市值和资产）、所在行业的可比性、全球地理位置（包括资产所在地）的可比性和所从事业务的复杂性。

确定岗位薪酬目标时的考虑因素包括：职位评价、外部对标和内部公平等因素。

### 第三章 绩效管理

#### 第八条 绩效奖金与业绩评估

年度绩效奖金基于一系列综合反映个人、团队和整体的绩效评估。整体年度关键业绩指标与预算、长期目标、人员管理目标相关联。团队和个人目标则与个人和团队在实现整体目标中的贡献相关联。

长期激励和公司的商业计划目标，包括经济、生态和人才等多个方面相关联，长期激励还与公司股票市场上的股价变化相关联。

长期激励与给股东所做出的承诺有关，并且仅限于在三年内为商业计划的实现而做出关键性和战略性的贡献。

在所有的激励计划中，当目标超额完成时，实际支付的激励应当高于目标激励，而当目标未完成时，实际支付的激励应当低于目标激励。

#### 第九条 绩效考核遵循以下流程：

（一）目标设定：根据蓝星安迪苏的绩效目标，为每一位管理层成员设定个人绩效目标，个人绩效目标应当包括财务目标和非财务目标，董事会薪酬委员会可以就首席执行官(CEO)的绩效目标提出建议，并由董事会进行审批。其他高管成员的绩效目标由首席执行官（CEO）提出建议，并由董事会薪酬委员会审议，董事会审批。

（二）签订绩效协议（业绩责任书）。董事会批准业绩指标后，由董事长和首席执行官（CEO）签订业绩责任书，首席执行官（CEO）和其他高管成员签订业绩责任书。业绩责任书一般包括但不限于签约双方基本信息、考核指标（需标注主要指标）、目标值及计分规则、考核实施与奖惩等事项。要按照定量与定性相结合、以定量为主的原则，将所属企业组织目标进行合理分解，其中任期经营业绩指标（3年任期指标）应聚焦中长期战略目标实现和可持续财务回报，年度业绩考核应与任期考核指标适当区分、有效衔接。经营业绩责任书签署后应报上级单位备案。

（三）实施业绩考核。依据经审计的财务决算数据等，由董事会和薪酬委员会对经理层成员考核内容及指标完成情况实施考核。首席执行官(CEO)考核结果等同于企业业绩考核结果，由首席执行官(CEO)提出其他经理层成员考核结果建议，经薪酬与考核委员会审议后报董事会核定并批准考核结果。

## 第十条 强调薪酬与组织目标之间的关联

高级管理人员长期激励报酬首要决定因素是公司层面的业绩表现，而高级管理人员年度激励报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。整体个人业绩则体现在基本工资的增加和绩效奖金的支付水平。

## 第四章 角色和职责

第十一条 蓝星安迪苏董事会负责就以下事项进行决策：

- （一）批准蓝星安迪苏高级管理人员薪酬；
- （二）批准蓝星安迪苏高级管理人员业绩指标；
- （三）就绩效考核结果、绩效奖金进行决策并批准绩效奖金发放。

第十二条 蓝星安迪苏人力资源部门负责根据董事会批准意见进行薪酬和奖金发放事宜，同时，确保根据当地法律法规要求扣除个人所得税。

## 第五章 附则

第十三条 本办法由蓝星安迪苏董事会负责解释。

第十四条 本办法自发布之日起执行。