

深圳市金新农科技股份有限公司

高级管理人员薪酬及绩效考核管理办法

(2021年4月修订)

第一章 总则

第一条 深圳市金新农科技股份有限公司（以下简称“公司”）为改善公司经营管理水平，健全公司激励机制，以充分调动高级管理人员的积极性，提升公司核心竞争力，确保公司经营目标的实现，落实目标责任管理，根据《公司法》《公司章程》等有关法律法规及规程，对公司原有的绩效考核制度进行全面修订，特制定本《高级管理人员薪酬及绩效考核管理办法》（下称“《管理办法》”）。

第二条 本《管理办法》适用于公司总经理、常务副总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及公司章程规定的其他高级管理人员。

第三条 高级管理人员的薪酬及绩效考核遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与“责、权、利”相结合的原则；
- （二）实行收入水平与公司整体经营业绩及个人绩效挂钩的原则；
- （三）实行个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）薪酬标准以“公开、公正、公平”为原则；
- （五）薪酬收入坚持“有奖有罚、奖罚对等、激励与约束并重”的原则；
- （六）绩效薪酬收入坚持“先考核、后发放”原则；
- （七）坚持效率优先、兼顾公平，促进公司高级管理人员和员工之间的利益关系和谐的原则。

第四条 高级管理人员绩效考核以公司经营目标的实现为出发点，根据公司《年度经营目标》和高级管理人员分管工作的工作目标完成情况进行综合考核，并根据考核结果确定高级管理人员的绩效薪酬分配。

第二章 考核内容与方法

第五条 本办法主要通过关键业绩指标（KPI）对公司高级管理人员的

业绩进行考核，贯彻落实公司的经营目标与管理重点。

第六条 关键业绩指标、指标权重及指标值的确定由公司董事会薪酬与考核委员会根据董事会下达给公司的年度经营目标及高级管理人员所分管的业务重点进行分解确定。

第七条 绩效考核以年度为考核周期。年初制定绩效目标和考核要求，每季度监测计划完成进度，半年度进行平衡决算，年末进行综合考核，并统一发布考核结果。

第三章 薪酬的构成及确定

第八条 高级管理人员实行年薪制。年薪标准由薪酬与考核委员会根据人力资源中心结合高级管理人员所聘任职位的管理范围、重要性、职责、市场薪资行情、任本职位年限、胜任能力等因素所拟订的高级管理人员《年薪架构》提出薪酬建议，报董事会审批后确定。

第九条 高级管理人员的薪酬由基本工资、月绩效工资、年度绩效工资三部分组成。

其中：

- (一) 高级管理人员的基本工资= 《年薪架构》中对应的年薪 \times 60% \div 12；
- (二) 高级管理人员的月绩效工资= 《年薪架构》中对应的年薪 \times 25% \div 12，
- (三) 高级管理人员的年度绩效工资= 《年薪架构》中对应的年薪 \times 15%。

第十条 年度绩效工资在一个完整的会计年度结束后由薪酬与考核委员会根据被考核人员年度实际绩效结果进行综合考核与核算，主要从公司的经济效益及高级管理人员完成公司经营计划和分管工作目标的情况及其完成工作的效率和质量几个方面进行综合评价。高级管理人员年度绩效工资包括如下两个方面：

(一) 年底绩效工资兑现

- 1、为强化激励效果同时保留必要的缓冲余地，公司经营管理层实现合理利润目标时，年度绩效工资按 KPI 考核后对应值全额发放；
- 2、高级管理人员的年度绩效工资=年底绩效工资总额 \times 年度 KPI 系数；
- 3、低于年度目标的 80%时，年度绩效工资为零。

(二) 年度绩效工资计提:

1、未完成公司年度目标的 80%时, 无年度绩效工资;

2、完成公司年度目标, 个人年度绩效工资按照对应级别标准的年度平均值
×服务月数×KPI 系数计提。

超额奖金计提:

1、当实际利润高于年度目标利润时, 公司计提一定比例的超额利润奖金池。
公司高级管理人员根据个人 KPI 系数参与超额奖金分配。

2、实际完成利润已扣除月绩效工资和年度绩效工资。

第十一条 对在年度工作中做出突出贡献的高级管理人员, 董事会可根据考核情况酌情给予特别嘉奖。

第四章 薪酬发放

第十二条 高级管理人员基本工资和月绩效工资以现金形式发放, 年度绩效工资以现金或公司确定的其他方式发放, 并受公司有关奖励办法的约束。高级管理人员的每月基本工资按月发放; 年度绩效工资根据“先审计、考核, 后兑现”的原则予以发放, 高级管理人员月绩效工资进行月度预发放, 每季度监测计划完成进度, 半年度平衡决算。

第十三条 高级管理人员在年度绩效工资发放时在任不足一年的, 或者发放期间内职务发生变动的, 离任及接任者以任免通知的时间为准, 按其实际任职时间长短计算薪酬(以月为计算单位, 不足一个月的按天计发)。

第十四条 高级管理人员任双重以上职务的, 只按最高职务计算薪酬, 原则上不发放兼任职务薪酬。

第十五条 高级管理人员的个人所得税按税法规定由公司财务部门代扣代缴。

第五章 约束机制

第十六条 高级管理人员在任职期间, 出现以下情况中的任何一种, 则不予发放年终奖:

(一) 严重违反公司规定或上市公司监管有关规定, 受到公开谴责或责

令整改的，或其它处罚的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）违反公司规章制度，受到公司内部记过处分的。

第十七条 高级管理人员因个人原因擅自离职、辞职或被免职的，不再享受年度绩效工资。

第十八条 高级管理人员因故请事假、病假、工伤假等以及在职学习期间的薪酬与福利按公司内部制度执行。

第十九条 年度绩效考核的结果与任命、续聘挂钩，公司有权依据考核结果对依法定程序对高级管理人员任职进行相应调整。

第六章 附则

第二十条 本《管理办法》经公司董事会审议通过后生效，修改亦同。如果本《管理办法》与监管机构发布的最新法律、法规和行政规章存在冲突，则以最新法律、法规和行政规章的相关规定为准。

第二十一条 本《管理办法》的解释权属公司董事会。

第二十二条 本《管理办法》由董事会审议通过之日起实施。

深圳市金新农科技股份有限公司

二〇二一年四月