

# 深圳市京基智农时代股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善深圳市京基智农时代股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）的董事及高级管理人员的激励与约束机制，规范公司董事、高级管理人员的绩效考核与薪酬发放，充分调动董事和高级管理人员的积极性和创造性，促进公司稳健经营和可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

**第二条** 本办法适用于公司全体董事和高级管理人员。高级管理人员指公司总裁、联席总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书。

### 第二章 薪酬管理机构

**第三条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定和审查公司董事和高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据及具体结构；负责制定公司董事和高级管理人员的考核标准并进行考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**第四条** 公司董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，报经董事会同意，并提交股东会审议通过后方可实施。董事会或者董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其薪酬时，该董事应当回避。

公司高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，报董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第五条** 公司总裁办公室、财务管理中心配合董事会薪酬与考核委员会进行董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬构成与发放

**第六条** 不在公司经营管理岗位任职的独立董事及其他外部董事实行固定津贴制度，其津贴均为每人每年15万元（税前），按月发放。上述人员出席公司董事会、股东会等按《中华人民共和国公司法》和《公司章程》等相关规定行使其职

责所需的合理费用由公司承担。公司董事长以及同时兼任高级管理人员或公司其他管理职务的非独立董事，按第七条执行，不另行领取董事薪酬。

**第七条** 公司高级管理人员实行年薪制，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员所任职岗位的任职资格、能力、责任、工作强度、任职级别与年限、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

（二）绩效薪酬：以公司设定的年度经营目标为基础，与公司经营业绩和个人年度绩效考核等指标相挂钩，年终根据公司董事会薪酬与考核委员会考核结果发放，公司确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放。

（三）中长期激励收入：与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权激励计划、员工持股计划、企业年金计划以及额外商业保险、额外养老保障等其他中长期专项奖金、激励等。

高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

#### 第四章 薪酬调整

**第八条** 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第九条** 公司根据物价水平、市场薪酬水平变动情况、公司经营效益情况、公司经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准。公司董事会换届聘任新一届的经营班子成员，或公司组织结构调整，或岗位发生变动调整时，公司也将适当调整薪酬标准。

**第十条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事和高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司应当披露原因。

#### 第五章 止付追索

**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和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员违反忠实勤勉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，公司应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核，根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

本条所涉追回机制不因公司董事、高级管理人员离职而免除，离职后发现董事、高级管理人员存在本条行为的，公司可依法全额或部分追回已发放的薪酬与收入。

**第十三条** 董事和高级管理人员在工作中有重大失误、所分管业务范围内发生重大安全事故及违法、违规行为，经营管理出现严重问题，给公司造成损失的，根据造成损失的程度，公司可以相应扣减绩效薪酬直至不予发放。包含但不限于以下行为：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

（四）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的；

（五）因严重违反公司规章制度或违法违规被公司免职的人员；

（六）因个人原因擅自离职或辞职的；

（七）公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反公司有关规定或违法违规，对公司造成重大负面影响的其他情形。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员同时兼任两个或以上职务的（包括在下属公司任职、参与下属公司年终考核和绩效薪酬分配的），按照就高的原则确定薪酬标准，但不得累加计算和重复发放。

**第十五条** 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、任期内岗位调整变动等原因离任或变更的，按其实际任期计算薪酬和津贴并予以发放。

**第十六条** 本办法所述董事和高级管理人员的薪酬均为税前金额，董事和高级管理人员应自行承担依法缴纳的个人所得税。

## 第六章 附则

**第十七条** 本办法未尽事宜，按有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行；本制度如有与法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定相抵触的，以法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定为准。

**第十八条** 本办法由薪酬与考核委员会负责解释。

**第十九条** 本办法自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。