

# 深圳市金新农科技股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 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）为建立科学有效的薪酬管理机制，切实激励公司董事积极参与决策、管理与监督，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，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司规范运作指引》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，制定本制度。

**第二条** 董事是指公司董事会全部成员。

**第三条** 董事由内部董事、外部董事构成，具体为：

- （一）内部董事：指与公司签订聘任或劳动合同的公司员工兼任的董事。
- （二）外部董事：指不在公司担任除董事以外的其他职务的董事，包括独立董事。

**第四条** 高级管理人员是指公司总经理、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。

**第五条** 董事津贴发放原则

- （一）公平原则
  - 1、公司提供的津贴与市场同等职位相比具有竞争力。
  - 2、公司提供董事的津贴足以体现其对公司的价值，能与其承担的责任、风险等相匹配。
- （二）激励与约束相结合的原则。
- （三）客观、公正、公开的原则。

**第六条** 内部董事和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) 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。

## 第二章 考核内容与方法

**第七条** 内部董事和高级管理人员的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内部董事岗位工作目标或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绩效薪酬分配。

内部董事和高级管理人员绩效考核标准的制定、考核程序等以《董事会薪酬与考核委员会工作细则》规定的具体细则为准。

**第八条** 本制度主要通过业绩指标（KPI）对公司内部董事和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。

**第九条** 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公司的年度经营目标及内部董事岗位工作目标或高级管理人员所分管的业务重点进行分解确定。

**第十条** 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，每季度监测完成进度，年末综合考核。

**第十一条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

在董事会或者薪酬与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。

**第十二条** 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

### 第三章 薪酬构成

**第十三条** 内部董事的薪酬由董事津贴、岗位薪酬和其他激励收入组成。外部非独立董事的薪酬由董事津贴和其他激励收入组成，独立董事的薪酬由董事津贴组成。

**第十四条** 高级管理人员的薪酬由岗位薪酬和其他激励收入组成。

#### **第十五条** 董事津贴

公司董事津贴标准由董事会薪酬与考核委员会根据整体经济环境与外部人才市场变化情况提出建议，报股东会审议通过后执行。

- 1、董事长、副董事长的津贴为 18 万元/年。
- 2、其他内部董事的津贴为 5 万元/年。
- 3、其他外部董事的津贴为 15 万元/年。

#### **第十六条** 内部董事和高级管理人员的岗位薪酬

内部董事和高级管理人员的岗位薪酬实行年薪制。薪酬与考核委员会根据内部董事或高级管理人员所任职位的管理范围、重要性、职责、市场薪资行情、任本职位年限、胜任能力等因素，结合公司《薪酬管理制度》等有关规定提出薪酬方案，董事薪酬方案由股东会决定，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。

内部董事和高级管理人员的岗位薪酬由基本工资、年度绩效工资两部分组成。具体如下：

(一) 基本工资=岗位薪酬×50%；

(二) 年度绩效工资=岗位薪酬×50%，年度绩效工资兑现如下：

1、KPI 考核评定低于 60 分的，无年度绩效工资；

2、KPI 考核评定 60 分以上的，实发年度绩效工资=年度绩效工资标准÷12×实际服务月数×年度 KPI 系数。

## **第十七条 其他激励收入**

### 1、其他激励收入包含以下：

(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。公司内部董事和高级管理人员根据个人 KPI 系数参与超额奖金分配；实际完成利润已扣除年度绩效工资。

(2) 对在年度工作中做出突出贡献的内部董事和高级管理人员，公司可根据考核情况酌情给予特别嘉奖。

(3) 公司可以临时性为专门事项设立专项奖励，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。

(4) 公司可根据发展需要，实施股权激励和员工持股等激励机制。

2、除监管规则另有规定外，薪酬与考核委员会负责拟定董事和高级管理人员其他激励收入方案，董事的其他激励收入方案由股东会决定，高级管理人员的其他激励收入方案由董事会决定。

**第十八条** 董事出席公司董事会和股东会的差旅费以及按《公司章程》行使职权所需合理费用，均由公司据实报销。

外部董事被公司指派进行额外的调研项目或其他事务时，其报酬另行支付。

## **第四章 薪酬发放**

**第十九条** 董事享受的津贴，按月平均发放。

**第二十条** 内部董事和高级管理人员岗位薪酬以现金形式发放，并受公司有关奖励办法的约束。内部董事和高级管理人员的基本工资按月平均发放。年度绩效工资中占岗位薪酬 35% 的部分月度预发放，年度绩效工资中占岗位薪酬 15% 的部分在年度报告披露和绩效评价后进行年度结算，多退少补。

除监管规则另有规定外，董事和高级管理人员的其他激励收入分两年递延支付，第一年支付 60%，第二年支付 40%。

**第二十一条** 董事和高级管理人员薪酬按其实际任职时间长短计算(以月为计算单位，不足一个月的按天计发)，以任免通知的时间为准。

**第二十二条** 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（兼任董事并领取董事津贴除外）。

**第二十三条** 董事和高级管理人员的个人所得税按税法规定由公司代扣代缴。

**第二十四条** 内部董事和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。

**第二十五条** 年度绩效考核的结果与任命挂钩，公司有权依据考核结果并依法定程序对内部董事和高级管理人员任职进行调整。

## 第五章 薪酬止付与追索

**第二十六条** 若公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述，公司应当及时对董事和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。

**第二十七条** 若公司董事和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和其他激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和其他激励收入进行全额或部分追回。

**第二十八条** 董事应当对董事会的决议承担责任。董事会的决议违反法律法规或者公司章程、股东会决议，致使上市公司遭受严重损失的，参与决议的董事对公司负赔偿责任。但经证明在表决时曾表明异议并记载于会议记录的，该董事可以免除责任。

## 第六章 附则

**第二十九条** 本制度所称“元”，如无特指，均指人民币元。本制度所称薪酬或收入，如无特指，均指税前薪酬或收入。

**第三十条** 本制度经公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改亦同。

**第三十一条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第三十二条** 本制度未尽事宜，依照有关法律、行政法规、部门规章和规范性文件的规定办理。本制度与国家或者监管部门日后颁布的相关规则文件冲突时，从其规定。

深圳市金新农科技股份有限公司

二〇二六年四月