

深圳市京基智农时代股份有限公司

董事、监事及高级管理人员

绩效考核与薪酬发放管理办法

第一章 总则

第一条 为了激励深圳市京基智农时代股份有限公司（以下简称“本公司”）的董事、监事及高级管理人员更好地履行忠实与勤勉义务，规范本公司对董事、监事及高级管理人员绩效考核与薪酬发放的管理，特制定本办法。

第二条 本办法所指的董事、监事及高级管理人员包括在本公司担任董事、监事、董事长、总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书和总裁助理等职位的人员；专职党委书记和工委会主席可参照执行。

第二章 管理机构

第三条 董事会薪酬与考核委员会作为本公司董事会的专职机构负责本管理办法的起草和修订。

第四条 经营年度结束后，在会计师事务所出具审计报告一个月内，董事会薪酬与考核委员会应完成高级管理人员的年度绩效考核和薪酬分配工作。

第五条 公司行政人事中心、财务管理中心配合董事会薪酬与考核委员会进行高级管理人员薪酬方法的具体实施。

第六条 董事会秘书按照国家法律、法规和监管机构有关规定负责高级管理人员薪酬的信息披露。

第三章 薪酬组成

第七条 在公司经营管理岗位任职的董事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准。

第八条 在公司经营管理岗位任职的监事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准。

第九条 公司独立董事、不在公司经营管理岗位任职的外部董事实行津贴制度。其中，独立董事的津贴为每人每年15万元（税前），外部董事的津贴为每人每年15

万元（税前）。上述人员出席公司董事会、股东大会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第十条 本公司对高级管理人员（主要包括董事长、总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书、总裁助理）实行年薪制，年薪包括基本薪酬和绩效薪酬两个部分。

第十一条 薪酬政策

1、本公司为实现可持续发展的战略目标，将参照深圳市上市公司高管薪资的平均水平制定高级管理人员的薪酬制度。

2、在物价水平发生较大变动、或者国内其他上市公司高级管理人员的平均薪酬水平发生较大变动时，公司将相应调整高级管理人员的薪酬标准；在董事会换届聘任新一届的经营班子成员时，公司也将适当调整薪酬标准。

第四章 基本薪酬

第十二条 公司高级管理人员基本薪酬的确定原则是：

1、根据高级管理人员所任职岗位的任职资格、知识要求、工作强度和法律责任等因素，确定其对应的薪酬。

2、为保持高级管理人员的相对稳定，在确定高级管理人员的薪酬级别时可适当考虑任职年限长短，即同职级人员任职年限较长的薪酬级别也较高；同时，高级管理人员新入职时的初次定薪，其薪档不能超过该薪级的中位值。

表一：高级管理人员基本薪酬表（单位：元/月）

职级	薪档 薪级	1	2	3	4	5	6	7
董事长/ 总裁	26	100000	110000	120000	130000	140000	150000	160000
	25	75000	80000	85000	90000	95000	100000	105000
副总裁	24	55000	60000	65000	70000	75000	80000	85000
	23	40000	44000	48000	52000	56000	60000	64000
其他高管	22	35000	38000	41000	44000	47000	50000	53000
	21	32000	34000	36000	38000	40000	42000	44000

第五章 绩效薪酬

第十三条 本公司根据经审计后的净利润完成情况、净资产收益率的增长比例等因素确定高级管理人员的绩效薪酬。

为了使高级管理人员的收入与公司的经营效益直接挂钩，公司根据当年审计

后的净资产收益率确定适用的计提比例，按审计后的净利润提取相应比例的绩效薪酬。

第十四条 公司根据需要划分高级管理人员的分管业务单元，每位高级管理人员可分管一个或者多个业务单元，其绩效薪酬与分管业务的绩效直接挂钩。公司的业务主要划分为以下几个单元。

表二：公司业务单元划分表

金融	房地产	物业	租赁	供水	运输	饲料	养殖	农产品终端	职能管理类
----	-----	----	----	----	----	----	----	-------	-------

职能管理类：指没有分管具体行业的高级管理人员，包括分管部分职能部门以及全面管理的高级管理人员。

第十五条 绩效薪酬计算

公式1：绩效薪酬=绩效薪酬系数×单位绩效薪酬系数对应的绩效薪酬值

一、绩效薪酬系数：公司根据高级管理人员分管工作的业绩情况和职级来确定其绩效薪酬系数。

公司2：绩效薪酬系数=职级系数×业绩系数

二、职级系数：公司根据高级管理人员担任岗位的重要性来确定其职级系数。

公式3：
$$\text{职级系数} = \frac{\text{个别基本薪酬总额}}{\text{所有高级管理人员基本薪酬总额}}$$

三、业绩系数：根据高级管理人员所管理业务或部门的业绩或绩效来确定其业绩系数，负责全面管理的高级管理人员（如总裁）、以及没有分管具体行业的职能管理类的高级管理人员（如董事会秘书）的业绩系数设定为1；其他分管具体业务的高级管理人员将根据净利润、业务收入和毛利率的较上年度相比的增长率等因素确定其分管业务的业绩系数。一般情况下，按照公式4计算业绩系数。

公式4：
$$\text{业绩系数} = \frac{\text{分管业务净利润与上年度相比的增长率}}{\text{集团合并净利润与上年度相比的增长率}}$$

特殊情况下，如果分管业务属于新开拓业务或者是分管业务尚未盈利时，则该高级管理人员的业绩系数按公式5计算。

公式5：

$$\text{业绩系数} = \frac{\text{分管业务收入与上年度相比的增长率}}{\text{集团合并收入与上年度相比的增长率}} \times \frac{\text{分管业务毛利与上年度相比的增长率}}{\text{集团合并毛利与上年度相比的增长率}}$$

如果高级管理人员分管的业务属于成熟行业、且业务规模是确定不变的（如

供水、运输等行业)，则按照集团总裁办公会议在年初确定的目标计划（一般是净利润指标）的实际完成情况及完成比率计算业绩系数。

四、单位绩效薪酬系数对应的绩效薪酬值：公司根据高级管理人员的业绩考核情况，对绩效薪酬总额进行分配，确定单位绩效薪酬系数对应的绩效薪酬值。

公式6:
$$\text{单位绩效薪酬系数对应的绩效薪酬值} = \frac{\text{当年可发绩效薪酬总额}}{\text{所有高管绩效薪酬系数之和}}$$

五、当年可发绩效薪酬总额：公司根据当年审计后的净资产收益率和净利润来确定当年度高级管理人员整体可提取的浮动绩效薪酬总额。

公式7:

$$\text{当年可发绩效薪酬总额} = (\text{整体可提取浮动绩效总额} - \text{董事长特别基金}) \times \text{高管浮动绩效总额分配比例}$$

$$\text{董事长特别奖励基金} = \text{整体可提取的奖金总额} \times 25\%$$

公式7的具体核算参数详见表三。

表三：绩效薪酬计算及分配表

序号	当年净资产回报率	可提取的绩效薪酬总额
1	如：净资产收益率 < 0%	扣发基本薪酬的30%
2	如：0% ≤ 净资产收益率 < 3%	扣发基本薪酬的15%
3	如：3% ≤ 净资产收益率 < 6%	0
4	如：6% ≤ 净资产收益率 < 8%	净利润 × 2%
5	如：8% ≤ 净资产收益率 < 10%	净利润 × 3%
6	如：10% ≤ 净资产收益率 < 13%	净利润 × 4%
7	如：13% ≤ 净资产收益率 < 16%	净利润 × 5%
8	如：16% ≤ 净资产收益率	净利润 × 6%

第十六条 绩效薪酬的调剂发放

为了使高级管理人员的薪酬处于合理的市场水平，保持激励的可持续性，公司将绩效薪酬的发放进行合理调剂，即：在进行绩效薪酬总额严格控制的前提下，可由董事长提议，董事会决定当年是否全额发放绩效薪酬，如当年没有全额发放，则可以结存至下年度发放。

第十七条 绩效薪酬的发放

绩效薪酬与公司当年的经营业绩直接挂钩，上述财务指标均以当年公司年报

公布的数据为准。高级管理人员的绩效薪酬可根据公司公告的业绩预报计算并预发不超过 50%，剩余部分在次年 5 月份年报公告后补发；如出现超额预发的情况，则超额部分在下年度的基本薪酬和绩效薪酬中扣回。

第六章 薪酬特区及其他

第十八条 薪酬特区是指因公司因业务需要拟聘用高级管理人员的薪酬完全由市场决定，而不适用表一所示的薪级标准，则按本章后面所述的条款执行。

第十九条 执行特殊薪酬的人员可由集团董事长在不超过本办法规定的相应岗位薪酬总额50%的范围内予以裁量，确定其薪酬标准；超过50%以上的需报董事会批准后执行。

第二十条 如执行特殊薪酬的人员与公司另外约定了绩效薪酬者，则可参与公司的年终考核，并按照本办法的规定计算其绩效薪酬，可按就高不就低的原则，选择其绩效薪酬总额；如只约定了年薪，而没有另行约定绩效薪酬者，则不可参照本办法计发绩效薪酬。

第二十一条 如高级管理人员参与集团下属单位年终考核和绩效薪酬分配的，则可分别计算两种情况下的绩效薪酬，按就高不就低的原则发放绩效薪酬，但不得重复发放。

第二十二条 董事长可根据职务的工作需要予以某些高级管理人员职务津贴，年度职务津贴总额不超过其年度基本薪酬总额的 50%，凭单报销。

第二十三条 在确定当年绩效奖金总额后，董事长可提取不超过当年度绩效奖金总额的25%作为董事长特别奖励基金，由董事长决定发放。

第七章 其他激励

第二十四条 为了稳定高级管理人员队伍，公司将适时增加高管人员的福利保障，例如：实施企业年金计划、购买额外商业保险等。

第二十五条 为了建立起较有竞争力的薪酬激励制度,公司将适时推行股权激励计划和（或）员工持股计划。

第八章 附则

第二十六条 以上所提高级管理人员的薪酬均为税前金额，高级管理人员应自

行负担依法缴纳的个人所得税。

第二十七条 高级管理人员同时兼任两个或以上职务的，按照就高的原则确定薪酬标准。

第二十八条 高级管理人员在一个会计年度内发生岗位变更的，按任职时段发放当年绩效薪酬。

第二十九条 高级管理人员聘任到新岗位，其基本薪酬和绩效薪酬均从任职之日起按新岗位标准执行。

第三十条 因公司原因，高级管理人员在任期内调离公司，经离任审计（考核）后，按照本办法予以支付其绩效薪酬。

第三十一条 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，相应扣减绩效薪酬直至不予发放，最终由董事会决定。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）被公司免职的人员；

（六）因个人原因擅自离职或辞职的；

（七）具有《公司法》规定的的不适宜担任公司董事、高级管理人员情形的。

第三十二条 本办法由薪酬与考核委员会负责解释。

第三十三条 本办法自股东大会审议通过之日起生效。