

# 天康生物股份有限公司

## 高管人员绩效考核及薪酬管理办法

### 第一章 总则

第一条 为使公司建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，有效地调动高管人员的工作激情，提升公司的经营管理效益，特制定本制度。

第二条 本制度所指的高管人员为：

- （一）公司董事长；
- （二）公司总经理、副总经理；
- （三）董事会秘书、财务总监、审计总监、人力资源总监、法务总监；

第三条 公司高管人员的薪酬以公司规模与绩效为基础，根据公司经营计划和高管人员分管工作的职责和目标，进行综合考量，确定年度薪酬收入。

第四条 公司高管人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则，拉开档次，杜绝平均主义；
- （二）实行收入水平与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符；
- （三）薪酬制定本着与公司长远发展相结合的原则，尽量杜绝短期行为，保障公司的长期稳定发展；
- （四）薪酬标准以公开、公正、公平为原则，以经营规模、业绩目标、工作能力等为依据，既要有利于强化激励与约束，又要符合公司的实际情况。

## 第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对高管人员进行考核并制定薪酬方案的管理机构。

第六条 薪酬与考核委员会的工作包括以下内容：

（一）对公司高管人员薪酬管理提出方案或修改意见，审查、确认高管人员年度绩效考核目标；

（二）检查公司高管人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；

（三）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

## 第三章 薪酬的构成及确定

第七条 高管人员薪酬收入由年薪和绩效奖励（经营业绩考核收入）两部分组成。计算公式：年收入=年薪+绩效奖励

（一）年薪：按照“同行业、同类型、同规模、同业绩”的外部市场对标，遵循薪酬增减与企业经营效益相联动原则，依据岗位价值确定高管人员年薪及绩效奖励比例。

职 务	年 薪（含税）	绩效奖励比例（不超过）
董事长	45 万元	5%
总经理	40 万元	4%
副总经理	35 万元-42 万元	3%
董事会秘书	30 万元	2%
财务总监	30 万元	2%
审计总监	25 万元	1.5%
人力资源总监	25 万元	1.5%
法务总监	20 万元	1.5%

（二）绩效奖励：

依据《天康生物激励基金提取及使用管理办法》中的原则所提取的奖励基金；按所提取基金 50%-75%进行分配，剩余 25%-50%留存于奖金池，用于因外部市场环境（猪周期、疫情等因素）影响经营业

绩未达成或无奖励基金提取的情况下，为稳定核心管理、研发团队的特殊奖励；其中，高管人员总绩效奖励比例不超过 40%，剩余部分用于奖励公司中层管理人员、研发人员、业务骨干。高管人员绩效奖励分配与个人年度综合考核结果关联。

#### 第八条 薪酬的发放

- (一) 年薪由公司代扣代缴个人所得税后按月平均发放。
- (二) 绩效奖励兑现按董事会制定的相关规定年度兑现。

### 第四章 考核与实施程序

第九条 在经营年度开始之前，高管人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标，并与公司签订目标责任书，其中：董事长与董事会签订目标责任书，总经理与董事长签订目标责任书，副总经理、董事会秘书、财务总监、审计总监、人力资源总监、法务总监与总经理签订目标责任书。

第十条 目标责任书由薪酬与考核委员会根据公司的总体经营目标及各高管人员所分管的工作提出，按各高管人员的岗位职责由董事会结合公司经营目标审核确认。

第十一条 目标责任书的内容包括经营业绩指标、业务重点工作和否决指标。经营业绩指标：销售收入、净利润、资产负债率等；业务重点工作指标指基于公司发展方向下必须达成的重点工作事项；否决指标以重大违纪、决策失误、重大损失或事故等指标为主。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会有权调整高管人员工作计划和目标。

第十二条 目标责任书的考核结果将作为高管人员年度绩效奖励分配的依据，具体内容如下表所示：

考核结果	绩效等级	绩效考核系数
年度综合考核分数 $\geq$ 90	优	1

80≤年度综合考核分数<90	良	0.9
70≤年度综合考核分数<80	中	0.8
60≤年度综合考核分数<70	基本合格	0.6
年度综合考核分数<60	不合格	0

绩效奖励计算公式=可分配基金\*个人提取比例\*绩效考核系数

第十三条 薪酬与考核委员会根据公司高管人员岗位绩效评价结果及薪酬分配政策制定高管人员的薪酬方案。

第十四条 经营年度结束后，在公司聘任的会计师事务所完成审计后一个月内，薪酬与考核委员会应完成高管人员的薪酬考核工作，并将考核结果通知考核对象。

第十五条 高管人员在收到通知后如有异议，可在收到通知后一周内向董事会提出申诉，由董事会裁决。

第十六条 高管人员在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大失误的，应予以扣罚绩效收入。

第十七条 薪酬与考核委员会将最终考核结果以及高管人员的薪酬确定后，由公司统一实施。

第十八条 本制度由薪酬与考核委员会负责解释。

天康生物股份有限公司  
二〇二四年四月二十五日