



阳光新业

股票代码 000608

董事及高级管理人员绩效考核  
与薪酬发放管理办法

编号：YG/RL/BF06/V2025

页码：第 1 页 共 6 页

# 阳光新业地产股份有限公司

## 董事及高级管理人员绩效考核与薪酬发放管理 办法

（经公司 2025 年第四次临时股东大会批准）

发布日期：2025 年 9 月



阳光新业

股票代码 000608

董事及高级管理人员绩效考核  
与薪酬发放管理办法

编号：YG/RL/BF06/V2025

页码：第 2 页 共 6 页

目 录

|                |   |
|----------------|---|
| 第一章 总 则 .....  | 3 |
| 第二章 管理机构 ..... | 3 |
| 第三章 薪酬结构 ..... | 3 |
| 第四章 基本薪酬 ..... | 4 |
| 第五章 绩效薪酬 ..... | 4 |
| 第六章 专项奖金 ..... | 5 |
| 第七章 其他激励 ..... | 5 |
| 第八章 附 则 .....  | 5 |



## 第一章 总 则

**第一条** 为了实现公司战略发展目标，保证公司持续健康发展的内在动力，推进公司建立与现代社会制度相适应的激励约束机制，激励公司董事及高级管理人员更好地履行忠实与勤勉义务，根据国家有关法律、法规的规定，结合公司实际，特制定本办法。

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

**第三条** 董事及高级管理人员薪酬体系以市场薪酬水平为参考、以公司内部实际情况为依据。遵循以下原则：

- （一）战略导向原则，薪酬与公司战略发展目标和业务发展需要相符。
- （二）业绩导向原则，薪酬与公司经营业绩挂钩，责任共担，成果共享。
- （三）竞争力原则，薪酬与岗位价值相匹配，与市场定位相比有竞争力。

## 第二章 管理机构

**第四条** 董事会提名与薪酬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。

**第五条** 公司人力行政中心、财务资金中心配合董事会提名与薪酬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董事及高级管理人员薪酬的信息披露。

## 第三章 薪酬结构

**第七条** 本公司董事根据在公司履职情况领取报酬：独立董事、外部董事实行津贴制度，津贴标准为每人每年 10 万元（税前），其出席公司董事会、股东会等按《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；参与经营管理的其他董事，薪酬标准根据任职职务与管理责任确认，其薪酬结构及管理参照高级管理人员规定执行。

**第八条** 本公司对高级管理人员（总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书等）实行年薪制，年薪包括基本薪酬、绩效薪酬和专项奖金等三个部分。

### **第九条** 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. 根据国家政策、物价水平、行业及地区竞争状况、公司政策调整、发展战略变化以及公司整体效益情况，将相应调整高级管理人员的薪酬标准，包括薪酬水平调整和薪酬结构调整。

## 第四章 基本薪酬

**第十条** 公司高级管理人员基本薪酬确定的原则是：根据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，确定其对应的标准年薪。其中，基本薪酬按个人标准年薪的 80%为基数核发，不与绩效考核挂钩。

## 第五章 绩效薪酬

**第十一条** 绩效薪酬是薪酬中的浮动部分，包含季度绩效薪酬、年终绩效薪酬两个部分，按公司经营业绩目标完成情况考核和个人绩效考核结果确定。

**第十二条** 季度绩效薪酬以按季度折算的 20%个人标准年薪为基数，与绩效考核结果直接挂钩。

**第十三条** 年终绩效薪酬根据公司年度经营目标达成情况、经审计后的归母净利润完成情况、净资产收益率的增长比例等因素确定，通过年度奖金的形式或者提取归母净利润相应比例的形式来发放。

（一）现阶段高级管理人员年终绩效薪酬遵照公司绩效考核管理制度的规定，与公司绩效100%关联，采取年度奖金的形式核发：

1. 核发标准：根据公司绩效考核系数，对应发放0-3个月月薪作为个人年度奖金；
2. 如果公司超额完成年初目标或者个人业绩考核超出期望，则视情况进行相应的超额年终绩效奖励。

（二）当公司业务或产业得到进一步发展时，为了促进公司稳定、持续、健康发展，将采取根据当年审计后的净资产收益率确定适用计提比例的方式，使高管和员工的收入与公司的经营效益直接挂钩，按审计后的归母净利润提取相应比例作为当年度可提取的年终绩效薪酬总额。其中：

1. 高管年终绩效总额分配比例，将根据公司年度经营目标达成情况、高级管理人员分管业务或部门的业绩达成情况及其岗位重要性等来决定；
2. 在确定当年可提取的绩效薪酬总额后，董事长可提取不超过当年可取的绩效薪酬总额的6%作为董事长特别奖励基金，由董事长决定发放，发放对象包括但不限于公司全体董事和高级管理人员及全体员工。



## 第六章 专项奖金

**第十四条** 专项奖金，主要包括战略实施重大贡献奖和专项实施特别奖。战略实施重大贡献奖是对在战略实施过程中有突出贡献的高级管理人员团队或高级管理人员个人实施的奖励；专项实施特别奖是根据公司经营发展需要，完成专项考核任务并在公司自主创新、兼并重组、资本运作、改制改革、重大投资、品牌建设等方面取得显著成绩的高级管理人员团队或高级管理人员个人的奖励。战略实施重大贡献奖与专项实施特别奖由董事会授权经营班子具体实施。

## 第七章 其他激励

**第十五条** 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。

**第十六条** 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

**第十七条** 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。

**第十八条** 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基本薪酬。

**第十九条** 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。

**第二十一条** 在绩效薪酬发放前，离职的高级管理人员，公司不再支付绩效薪酬；但当因公司原因，高级管理人员在任期内调离公司，经离任审计（考核）后，可视情况按照本办法予以支付其绩效薪酬；另有约定的，按其约定执行。

**第二十二条** 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。

**第二十三条** 本办法由董事会负责解释，经营班子具体实施。

**第二十四条** 本办法自股东会审议通过之日起生效。



**阳光新业**  
股票代码 000608

**董事及高级管理人员绩效考核  
与薪酬发放管理办法**

编号：YG/RL/BF06/V2025  
页码：第 6 页 共 6 页

阳光新业地产股份有限公司

董 事 会

二〇二五年九月十五日