

# 深圳市金证科技股份有限公司

## 高级管理人员绩效考核管理办法

(2026年4月制定)

### 第一章 总则

- 第一条** 为进一步完善公司高级管理人员激励约束机制，强化经营责任落实到位，提升公司治理水平与核心竞争能力，确保公司发展战略与年度经营目标有效落地，实现公司高质量可持续发展，特制定本办法。
- 第二条** 本制度适用于《公司章程》规定的高级管理人员。
- 第三条** 高级管理人员绩效管理原则：战略与结果双轮驱动，推动经营目标实现；保持客观公正，以经营数据、审计结果与事实为依据；激励与约束并重，将考核结果与薪酬、任免等管理举措强关联。

### 第二章 考核内容与方法

- 第四条** 本办法以关键业绩指标（KPI）为核心，围绕公司年度经营目标、高级管理人员所负责领域重点任务、战略落地、经营效益、风险合规、团队管理等进行综合考核。
- 第五条** 绩效考核实行年度考核制。每年年初确定考核目标、签订目标责任书，明确考核要求及评分标准；年中开展进度跟踪与偏差预警；当年度年底至次年年初进行考核并确认最终考核结果。
- 第六条** 具体考核流程：
- （一）数据提报。年度结束后，经营管理部及计划财务总部提交公司年度经营数据至公司董事长、总裁。
  - （二）个人述职。高级管理人员结合年度履职及目标完成情况，提交年度述职报告。
  - （三）考核评价。公司董事长、总裁依据目标责任书、经营数据及述职情况，对高级管理人员进行综合评价。
  - （四）结果确定。公司董事长、总裁根据考核评价情况确定高级管理

人员的最终考核得分及等级。

(五) 结果应用。考核结果应用于高级管理人员的绩效薪酬核定发放、职务任免调整等。

**第七条** 考核评分规则及等级划分：

绩效考核总分标准分为 100 分，附加/减分 0-10 分。

(一) 定量指标，按单项指标计划完成情况评分。

1、财务指标通常设置挑战目标，超额达成任务可在指标得分基础上获得上浮奖励（总得分上限为指标权重\*120%）。

2、非财务指标，依照达成比例计分，得分上限即为对应权重分。

(二) 定性指标由公司董事长、总裁按照统一标准评价。

(三) 附加/减分根据重大贡献、重大风险、管理成效、合规情况等综合确定。

(四) 等级划分

A+ (≥100分)	A (90-100分)	B (80-90分)	C (70-80分)	D (<70分)
杰出贡献者	优秀贡献者	一般贡献者	贡献不足者	不满意者

### 第三章 绩效薪酬

**第八条** 高级管理人员绩效考核结果与绩效薪酬强关联，高管薪酬由基本薪酬、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。

**第九条** 高级管理人员绩效薪酬根据年度考核结果、公司经营业绩及目标考核责任书完成情况等进行核算，在年度报告披露及年度绩效评价完成后进行发放。

**第十条** 高级管理人员绩效薪酬发放时在任不足一年的，或者发放期间内职务发生变动的，按实际任职时间长短计算绩效薪酬。

**第十一条** 高级管理人员任双重（含双重）以上职务的，原则上按最高职务计算绩效薪酬。

## 第四章 约束机制

**第十二条** 高级管理人员在任职期间，出现以下情况中的任何一种，则不予发放绩效薪酬：

- 1、严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，受到公开谴责或责令整改的；
- 2、严重损害公司利益的；
- 3、违反公司规章制度，受到公司内部处分的；
- 4、不履行岗位职责，因个人原因玩忽职守造成公司直接损失。

**第十三条** 高级管理人员个人原因擅自离职、辞职或被免职的，不再享受绩效薪酬。

**第十四条** 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。

**第十五条** 年度绩效考核的结果与任命、续聘挂钩，公司有权依据考核结果依法定程序对高级管理人员任职进行相应调整。

## 第五章 附则

**第十六条** 本办法未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件和公司《组织与中高层干部考核管理办法》等相关规定执行；如有与国家有关法律法规、规范性文件相抵触的，以国家有关法律法规、规范性文件的规定为准。

**第十七条** 本办法经公司董事会审议通过后生效，修改、废止时亦同。

**第十八条** 本办法由公司人力资源总部负责解释。

深圳市金证科技股份有限公司董事会

二〇二六年四月十六日