

金健米业股份有限公司

领导班子成员薪酬方案

(2023年11月修订)

围绕金健米业股份有限公司（以下简称“公司”）经营目标，以考核当期业绩为重点，兼顾中长期发展目标，通过建立健全公司领导班子激励与约束机制，促进公司持续、稳定、健康发展。

一、基本原则

- (一) 坚持战略目标导向；
- (二) 坚持激励约束对等；
- (三) 坚持统筹兼顾；
- (四) 坚持先审计后兑现。

二、适用范围

公司领导班子成员包括公司董事长、监事会主席、专职党委书记、党委副书记，经营层成员（总经理、副总经理、财务总监等）、董事会秘书。工会主席参照执行。

三、薪酬构成

领导班子成员薪酬由年度薪酬、超利润分享薪酬组成。

四、薪酬标准

(一) 主要负责人年度薪酬

公司主要负责人（党委书记、董事长、总经理）年度薪酬包括基本年薪和绩效年薪两个部分。

(1) 基本年薪标准

按上年度在岗职工平均薪酬的2倍确定，原则每年核定一次。

(2) 绩效年薪标准

绩效年薪与公司年度绩效考核结果相关联，以基本年薪为基数，根据绩效年薪调节系数和年度考核评价系数确定。绩效年薪=基本年薪×绩效年薪调节系数×年度考核评价系数。

绩效年薪调节系数：参照国务院国资委《关于国有企业功能界定与分类的指导意见》，根据公司资产规模、营业收入、利润总额、从业人员规模等因素确定。

年度考核评价系数：根据公司的年度组织绩效考核得分和考核等级计算确定，最高不超过1.5。

（二）其他领导班子成员年度薪酬

根据其他领导班子成员岗位职责、承担风险、业绩贡献、绩效考核情况等因素，按主要负责人年度薪酬的0.5—0.9合理确定（平均值不超过0.8），适度拉开差距。其他班子成员年度薪酬=主要负责人年度薪酬×个人薪酬系数，薪酬系数经公司党委会前置研究、董事会薪酬与考核委员会审核及按照有关规定履行相应程序后执行。

（三）超额利润分享薪酬

公司超额完成目标利润后，按照效益增长情况和超目标情况提取一定额度的奖金用于奖励公司领导班子成员。具体办法另行制定。

五、薪酬支付

（一）月度预发薪酬：公司领导班子成员年度薪酬实行月度预发，年度考核兑现，多退少补。公司主要负责人月度预发标准为2万元，其他领导班子预发标准与薪酬系数挂钩，个人月度预发标准=2万元×个人薪酬系数。

（二）延期兑现薪酬：考核任期周期为连续三年。考核任期内，公司领导班子成员每年提取年度薪酬的5%作为延期兑现薪酬，待考核任期结束后，考核任期内企业三年考核利润实际完成值之和大于或者等于三年考核利润目标值之和的全部兑现，考核任期内企业三年考核利润实际完成值之和小于三年考核利润目标值之和的按具体完成比例兑现，兑现系数不超过1。

（三）公司领导班子成员因岗位变动调离公司，自职务调整通知下发次月起停发薪酬，按当年实际工作月数计提绩效年薪和应发延期兑现薪酬。

（四）公司领导班子成员达到法定退休年龄退休，从次月起停发

薪酬，按当年实际工作月数计提绩效年薪和应发延期兑现薪酬。

（五）公司领导班子成员离职的，扣除当期延期兑现薪酬和当年按实际工作月数计提绩效年薪未预发部分。

（六）公司领导班子成员年度内因病、因私请假累计超过6个月以上的，取消其当年绩效年薪。

六、薪酬管理

（一）公司领导班子成员不得在公司领取核定的薪酬、奖励以外的其他任何收入。在下属全资、控股、参股公司兼职，不得在兼职公司领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

（二）公司领导班子成员薪酬在财务核算中单列科目，纳入工资总额，并在工资统计中单列。对上一年度薪酬考核结算后，应及时跟进账务调整。

（三）考核期内出现重大失误，给公司造成重大损失的，根据个人应承担的责任，扣减部分或者全部绩效薪酬和超利润分享薪酬，受到违纪违规处理的，按照相关纪律规定执行。

（四）公司领导班子成员超标准领取薪酬、兼职取酬、违规享受福利性待遇等行为，依规给予纪律处分和组织处理，退回违规所得收入，视情节减发或者全部扣罚绩效年薪。

七、其他事项

（一）独立董事津贴标准为7万元，年度支付。

（二）本方案所明确的薪酬标准均为税前金额。

（三）本方案经公司党委会前置研究、董事会和股东大会审议通过后予以执行，在本方案生效后，《金健米业高层管理人员薪酬方案》同步废止。