中粮科工股份有限公司
薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为建立健全中央企业薪酬分配机制，充分发挥薪酬的激励与约束作用，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及公司章程，结合企业实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于中粮科工股份有限公司（以下简称“公司”）全体在职员工，其中董事、高级管理人员的薪酬管理除遵循本制度外，还需符合上市公司监管相关规定。

第三条 基本原则

（一）坚持战略导向。薪酬分配与企业发展战略、经济效益挂钩。

（二）分级分类管理。根据企业功能定位、行业特点及岗位价值，实施差异化薪酬策略。

（三）兼顾公平效率。结合行业和企业特点，在兼顾内部公平的基础上，合理调节内部收入分配差距，建立符合市场化要求，具有一定竞争力的薪酬体系。

（四）突出绩效导向。薪酬水平必须体现出对企业的贡献程度，与企业效益和个人绩效表现联动，落实“能增能减、能上能下、能进能出”要求。

（五）严守合规底线。严格执行工资总额预算管理要求，不得违规发放薪酬福利。

第二章 职责和权限

第四条 公司党委负责前置研究年度工资总额预算与清算、薪酬管理制度、专项激励等重大权益分配事项；公司董事会负责决定公司工资总额预算与清算报告、中长期激励等重大薪酬事项。

第五条 公司人力资源部为薪酬日常管理机构，负责薪酬制度拟定、工资总额执行、薪酬核算支付、绩效考核与奖金兑现、薪酬保密及合规监督等工作。

第三章 工资总额决定机制

第六条 工资总额是指由公司在一个会计年度内直接支付给与本公司建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。其中，职工范围包括在岗职工、离岗仍保留劳动关系的职工，不包括离退休人员、劳务派遣人员。

第七条 年度工资总额预算以上一年度工资总额清算额为基数，实行工资效益联动机制，经济效益指标一般为利润总额。由上年度业绩考核结果、本年度经济效益预算对比历史三年基准值增幅、本年经济效益实际完成值同比增幅三个因素共同确定工资总额增长率，增长率可以为零或负。

第八条 对于承担科技创新任务较重的情况，且当年度经济效益指标实际增长较好的，可适当上浮工资总额增长

率。

第四章 薪酬体系

第九条 普通员工薪酬体系

（一）基本工资：以岗位价值为基础，结合个人胜任能力、市场薪酬水平及企业支付能力等因素综合确定。根据企业实际，原则上应做到岗变薪变。

（二）绩效奖金：依据公司整体绩效、员工所在部门绩效和个人绩效水平综合确定奖金数额。

（三）津贴补贴：履行岗位职责产生的必要性补贴（如通勤津贴）及国家或地方有政策依据的津补贴等。

（四）福利：指企业为保障员工基本生活、提升员工归属感，在薪酬总额范围内依法合规提供的非货币性或补充性待遇。包含国家强制规定缴纳的社会保险和住房公积金，企业内部的补充福利（如企业年金、意外保险）等。不得以购物卡、现金等形式违规发放福利。

（五）中长期激励：包含员工持股、股权激励、科技成果转化等多种方式，具体按照公司相关规定执行。

第十条 董事及高级管理人员薪酬体系按照《中粮科工股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》执行。

第五章 绩效考核

第十一条 除公司董事、高级管理人员外的公司员工的

考核由公司人力资源部组织实施；董事及高级管理人员的考核由董事会薪酬考核委员会组织实施。

第十二条 公司实施全员绩效考核，以年度考核为主。考核指标根据公司经营目标、部门职责、岗位职责分解制定，包括但不限于财务指标、管理指标、年度重点工作任务及社会责任指标等。考核指标以量化指标为主、定性指标为辅，确保考核的客观性与可操作性。

第十三条 公司根据绩效考核结果刚性兑现绩效薪酬，多劳多得、优劳优得，确保收入能增能减。

第六章 关键人才及基层员工薪酬管理

第十四条 对海外高层次人才、国家级科技奖项获得者、承担“卡脖子”技术攻关或重大科技专项的首席专家等科技创新人才实施市场化、差异化薪酬机制；对取得突破性科技创新成果的团队可给予专项奖励。

第十五条 对于在关键生产环节、先进制造工艺、复杂设备操作与维护等方面发挥关键作用的高技能人才，可给予专项技术创新奖励。

第十六条 根据工作需要，其他属迫切需要引入的特殊人才、市场紧缺人才，经审批后可按照市场化原则采用协议工资制。

第十七条 对技术、操作等各类基层岗位员工，建立以业绩为导向、公开透明、严谨规范的薪酬管理与增长机制。

做实基层员工收入保障和低收入职工工资提低，按政策实施“提低”所需工资总额，薪酬资源向一线苦脏险累生产岗位倾斜。

第七章 薪酬调整

第十八条 根据公司工资总额预算情况,结合企业经济效益、市场薪酬水平和个人绩效考核结果等因素，可对符合条件的员工在一定周期内进行薪酬回顾和调整。薪酬调整应遵循公平、公正的原则，确保员工的薪酬水平与企业发展和个人贡献相匹配。

第十九条 在员工岗位变动、绩效考核结果发生重大变化等情况下，可对员工薪酬进行个别调整，并按照规定的程序进行审批。

第八章 薪酬支付与管理

第二十条 月度薪酬应按时通过银行转账的方式支付至员工本人的银行账户，并为员工提供工资单，明确薪酬的构成和发放情况。

第二十一条 实行密薪制，对外严禁传播任何薪酬有关的信息，对内严禁透露本人或打听他人的薪酬信息。对违反薪酬保密制度的员工，应按照公司相关制度予以处理处分。

第二十二条 高级管理人员薪酬支付与管理情况按照

《中粮科工股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》执行。

第九章 薪酬止付与追索

第二十三条 出现以下情况之一的，公司可暂停支付相关员工薪酬：

（一）员工涉嫌违法违纪被调查期间，可能影响薪酬核算的；

（二）员工擅自离职未办理工作交接手续，造成公司损失的；

（三）董事及高级管理人员因履职不当导致公司重大损失，正在接受责任认定的；

（四）其他依法依规或合同约定应当止付薪酬的情形。

第二十四条 薪酬追索情形

（一）员工因个人原因造成公司经济损失的，公司可从其未发放薪酬中追索相应赔偿；

（二）董事及高级管理人员绩效薪酬或任期激励收入发放后，发现绩效评价所依据的财务数据存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏的，或因履职过错导致公司重大损失的，公司有权依法追索已发放的相应薪酬；

（三）其他符合法律法规及公司制度规定的薪酬追索情形。

第十章 附则

第二十五条 未经公司批准不得私自更改基本工资标准、私自发放绩效奖金、私自增加和发放津贴补贴及福利。如有违反，根据相关规定严肃处理。

第二十六条 本办法适用于公司及下属单位。下属单位应结合实际，制定薪酬分配管理制度，报公司备案。

第二十七条 本办法自公司董事会审议通过之日起生效，追溯适用至2026年1月1日生效。