

金健米业股份有限公司

董事、高级管理人员绩效考核办法

(2026年修订)

一、考核目的

为了真实、动态衡量在金健米业股份有限公司（以下简称“公司”）任职非独立董事和高级管理人员（以下简称“高管”）工作状况和效果，充分激发其工作积极性和创造性，提高工作效率，促进公司健康、稳定、持续发展，制定本办法。

二、考核对象

考核对象为在公司任职的非独立董事和高管。包括公司任职董事、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、总工程师和《公司章程》规定的其他人员，专职党委书记、纪委书记、工会主席参照执行。

三、考核机构

非独立董事、高管的考核标准制定与考核实施由董事会薪酬与考核委员会负责。

四、考核办法

（一）考核周期

实行年度业绩考核和任期考核。

1. 年度业绩考核：以公历年度为年度业绩考核周期。
2. 任期考核：周期为3年，与任期经营业绩考核周期一致。

（二）考核时间

年度业绩考核在当年度经营业绩经会计师事务所审计并出具审计意见后开展，任期考核以任期周期内三个年度会计师事务所出具的审计意见为依据，在任期届满后开展。

（三）考核内容

考核分为业绩考核和综合评价两种类别；业绩考核和综合评价分为年度考核和任期考核两个阶段。

1. 年度业绩考核

（1）主要负责人：采用关键绩效指标考核。年度业绩考核得分直接采用公司年度组织绩效考核得分。组织绩效考核指标由核心经济指标、党建工作、重点工作、管控红线四个部分组成。

（2）其他高管：考核内容包括业绩指标、关键绩效指标、重点工作、特别加扣分等。

业绩指标：包括利润总额和营业收入，对应全公司的利润总额和营业收入，考核目标值以公司年度经营计划和年度预算为准。

关键绩效指标：考核分管工作职责完成情况。

重点工作：考核年度重要工作完成情况。

特别加扣分：根据公司重点工作、重点项目、突发事件、危机公关等工作中的表现，以及日常工作的相关责任事项中责任情况进行加分和扣分。

2. 任期考核评价

任期考核评价由任期内业绩考核和综合评价组成。任期内业绩考核由任期内年度业绩考核得分加权汇总确定，综合评价采用民主测评方式，得分为任期内年度民主测评得分加权汇总确定，任期考核评价结果为任期民主测评得分与任期关键绩效考核得分再进行加权汇总。

（四）考核分值

考核分值采用百分制，考核总得分=Σ单项指标分值。

（五）考核程序

1. 制定绩效目标：年初，公司年度经营计划、年度预算、年度重点工作经确定后，结合职责分工情况，由董事长与总经理沟通，总经理与其他高管沟通，制定其他非独立董事、高管的年度考核指标，经薪酬与考核委员会确定。

2. 总经理、高管中的经理层成员分别签订《年度经营目标责任书》，明确年度业绩考核指标。

3. 考核年度结束，经会计师事务所审计并出具审计意见后，相关指标数据提供部门收集、统计、审核本部门所负责的考核指标完成数据并进行评分，由人力资源部汇总，其中财务类指标由风险控制部核查后提交；管理指标由人力资源部汇总联点公司和分管部门考核评分分值或者岗位职责考核分值，提交薪酬与考核委员会审定；

4. 董事长、总经理按照绩效考核权限与高管进行绩效反馈和面谈。

五、考核结果运用

（一）年度业绩考核结果与年度个人绩效年薪兑现系数挂钩。

1. 主要负责人：绩效年薪标准*年薪收入调节系数*年度考核评价系数。

（1）年薪收入调节系数：资产总额指标占 15%；营业收入指标占 25%，利润总额指标占 45%，人员规模指标占 15%。（详见附件《金健米业领导班子、高级管理人员年薪收入调节系数指标表》）。

（2）年度考核评价系数：根据年度公司组织考核结果，考核评分在 90 分及以上为 A 等，考核评分在 80—90 分为 B 等，考核评分在 60—80 分为 C 等，考核评分低于 60 分为 D 等。每个考核等级对应不同考核评价系数区间，最高系数不超过 1.5。

考核等级为 A 等时，对应系数为 1.3—1.5。年度考核评价系数=1.3+0.3*（考核得分-A 级起点分数 90）/（A 级封顶分数 100-A 级起点分数 90）；

考核等级为 B 等时，对应系数为 1.0—1.3。年度考核评价系数=1.0+0.3*（考核得分-B 级起

点分数 80) / (A 级起点分数 90-B 级起点分数 80);

考核等级为 C 等时, 对应系数为 0.6—1.0。年度考核评价系数=0.6+0.3*(考核得分-C 级起点分数 60) / (B 级起点分数 80-C 级起点分数 60);

考核等级为 D 等时, 对应系数为 0。

A、B、C 级起点分数可以根据年度经营实际予以调整, 经薪酬与考核委员会审批确定。

2. 其他非独立董事、高管

其他非独立董事、高管的年度薪酬根据绩效考核结果, 结合岗位职责和承担风险, 按主要负责人实际年度薪酬收入 0.5—0.9, 平均系数不超过 0.8, 适度拉开差距。

(二) 任期评价结果与中长期激励挂钩

连续两年年度业绩考核分值低于 70 分的或者任期考核等次为“不称职”的, 不予发放任期激励或者不予享受其他中长期激励。

年度业绩考核结果、任期考核评价结果与奖惩挂钩。

年度业绩考核结果低于 70 分的或者年度考核评价为“不称职”的, 董事会薪酬与考核委员会召集人及其上级负责人对其进行诫勉谈话; 年度业绩考核结果连续两年低于 70 分或者任期考核评价低于 70 分视为“不称职”, 予以岗位调整, 包括不再聘任管理职务、不再续聘等。

六、附则

本办法由公司董事会负责解释, 自公司股东会审议通过之日起生效。