

# 金健米业股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理办法

(2026年修订)

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善金健米业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员（以下简称“高管”）的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高管的工作积极性与创造性，促进公司的持续稳定健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》及国家相关法律法规和《金健米业股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用范围为公司董事和高管。包括公司董事、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。

第三条 公司董事、高管的薪酬管理遵循以下原则：

（一）薪酬水平与公司经营业绩相匹配，兼顾市场薪酬水平，与个人业绩和企业员工平均薪酬水平挂钩，与公司可持续发展相协调。

（二）激励与约束相统一，责权利相统一。

（三）效益优先与公平、公正、公开相结合，短期激励与中长期激励相结合。

（四）薪酬坚持先审计后兑现。

### 第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，负责制定公司董事、高管的考核标准并实施考核，制定、审查董事、高管的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

第五条 公司董事、高管薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，党委会前置研究，股东会审议批准。

第六条 公司人力资源部门、财务管理部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高管薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬构成和标准

第七条 公司董事和高管的薪酬构成和标准如下：

（一）独立董事：实行固定津贴方式，即发放独立董事津贴，标准为7万元/年、人，

除此之外不再另行发放薪酬，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效评价。

(二)非独立董事按照在公司所任高管或其他职务对应的薪资管理规定执行，不再另行领取董事薪酬或津贴，未在公司担任管理职务的非独立董事，公司不予发放董事薪酬或津贴。

(三)非独立董事、高管的薪酬由年度薪酬和中长期激励收入等组成，年度薪酬分为基本年薪和绩效年薪两个部分，其中绩效年薪原则上不低于年度薪酬的百分之五十。

#### 1. 主要负责人的薪酬

(1)基本年薪：按本公司上年度在岗职工平均薪酬的2倍确定，原则上每年核定一次。

(2)绩效年薪：与公司年度组织绩效考核结果相关联。绩效年薪以基本年薪为基数，结合公司资产规模、营业收入、利润总额、从业人员规模和公司组织绩效考核结果等因素确定。

(3)中长期激励：与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于任期激励、股权、期权、员工持股计划以及符合制度规定发放的超额利润分享、专项奖励等。

#### 2. 其他高管的薪酬

(1)年度薪酬：综合岗位职责、承担风险、业绩贡献、绩效考核情况等因素，结合考核结果确定。其他高管的年度薪酬按照公司主要负责人实际年度薪酬额的0.5—0.9系数兑现，分配的平均系数不超过0.8，须适度拉开差距。

(2)中长期激励收入：按照公司相关制度、规定执行。

#### 3. 职业经理人薪酬

根据工作需要，由公司聘任为高管的职业经理人，其薪酬与考核办法另行制定，提交公司董事会审议、股东会审批。

第八条 公司董事、高管的绩效年薪确定和支付须以年度绩效考核结果为主要依据。董事、高管的绩效年薪须在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价的依据为经会计师事务所审计的财务数据。

第九条 公司董事、高管的中长期激励与董事、高管的年度绩效考核结果和任期绩效考核结果挂钩。

### 第四章 薪酬发放和止付追索

第十条 独立董事津贴根据独立董事任职时间年度兑现，于任职次年1月发放，由公司依规代扣代缴个人所得税。

第十一条 非独立董事、高管年度薪酬实行月度预发，预发部分包含基本年薪及部分绩效年薪，剩余未发放部分的绩效年薪须在年度报告披露后，依据公司当年经会计师事务所审

计财务数据进行绩效评价后予以兑现。公司主要负责人月度预发薪酬为 2 万元，非独立董事、高管预发标准与其个人薪酬系数挂钩。个人月度预发薪酬额=主要负责人月度预发薪酬额×个人薪酬系数。

第十二条 公司对非独立董事、高管实行任期激励，任期激励属于中长期激励，比例为任期内个人累计年度薪酬总额的 5%至 10%。薪酬任期的周期为连续三年，任期激励待任期周期结束的次年考核兑现。

第十三条 非独立董事、高管因换届、改选调整工作岗位或者因工作原因调离公司，自职务调整通知下发次月起停发董事、高管薪酬，按当年实际工作月数计提绩效年薪和任期激励。

第十四条 非独立董事、高管达到法定退休年龄或者按照制度规定提前离开领导岗位，从次月起停发董事、高管薪酬，按当年实际工作月数计提绩效年薪和任期激励。

第十五条 非独立董事、高管因个人原因离职、辞职的，扣除当年按实际工作月数计提绩效年薪未预发部分，无任期激励。

第十六条 非独立董事、高管在考核任期周期内的任一年度，出现下列情况之一时，扣减当年绩效年薪：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选，或被中国证监会采取市场禁入措施；
- （二）因重大违法违规行为被证券监管机构予以行政处罚；
- （三）违反忠实或勤勉义务致使公司遭受重大经济或声誉损失，或导致公司发生重大违法违规行为或重大风险的；
- （四）公司或监管机构认定的其他严重失职行为，给公司造成严重负面影响的；
- （五）法律法规规定或公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十七条 公司因财务造假等违规行为对财务报告进行追溯重述时，董事、高管绩效年薪和中长期激励收入须重新考核与计算，并追回对应超额发放部分。董事、高管违反义务和规定给公司造成损失，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或者停止支付未支付的绩效年薪和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第十八条 非独立董事、高管受到党纪、政务处分的，薪酬扣减参照《湖南省国资委关于进一步明确监管企业负责人因违法违纪违规扣减薪酬有关事项的通知》执行。

## 第五章 薪酬调整

第十九条 公司董事、高管薪酬体系应服务于公司的经营战略，并随着公司经营状况的变化而作相应的调整。

第二十条 公司董事、高管的薪酬调整依据为：

（一）同行业对标企业或者市场薪酬水平，公司定期分析同行业对标企业薪酬情况，结合自身经营情况，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）公司经营业绩及盈利状况；

（三）公司发展战略或组织结构调整；

（四）岗位发生变动的个别调整；

（五）其他因公司经营发展需要或应对特殊情形，经董事会薪酬与考核委员会审议通过，并报股东会、董事会批准的调整事项。

## 第六章 其他

第二十一条 公司非独立董事、高管不得在公司领取核定薪酬（含年度薪酬、中长期激励和依规发放的津补贴）、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。

第二十二条 公司非独立董事、高管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。

第二十三条 本办法未尽事宜，按国家法律法规、规范性文件、证券监管规则或《公司章程》的规定执行。

第二十四条 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。