

金诚信矿业管理股份有限公司

2016 年高管人员绩效管理办法

第一条 为实现公司战略目标，督促公司高管人员履行职责，切实维护公司及全体股东的利益，按照责权利相结合的原则，特制定本绩效管理办法。

第二条 适用范围

本绩效管理办法适用于未在分公司兼职的高管人员；在分公司兼职的高管人员，按照分公司 2016 年度经营目标考核办法执行。

考核期限：2016 年 1 月 1 日至 2016 年 12 月 31 日。

第三条 绩效考核原则

- 1、战略主导：承接企业战略，促进企业战略落地。
- 2、效率至上：促进管理和业务流程优化，提高效率，强化公司各业务管理体系的建立和完善。
- 3、共赢发展：强化个人绩效与公司整体业绩的关联，体现共生共荣。
- 4、激励约束：加强绩效考核过程沟通，切实发挥绩效考核的激励和约束作用。

第四条 薪酬构成

公司高管人员薪酬由目标年薪、年功津贴、福利费和社会保险组成。

公司高管人员目标年薪由基本年薪、考核年薪组成，计算公式如下：

目标年薪总额=基本年薪+考核年薪；

基本年薪即为底薪，为目标年薪的 40%，不予考核，按月固定发放；考核年薪为目标年薪的 60%，与岗位业绩和公司整体业绩挂钩。

第五条 绩效考核周期及考核比例

1、考核周期

2016 年绩效考核周期为季度和年度，不设月度考核。

2、考核比例

年度考核比例为目标年薪的 40%。

季度考核比例为目标年薪的 20%。

第六条 考核指标

1、年度考核指标

年度考核指标侧重效益指标和结果指标，其中效益指标占目标年薪的 30%，结果指标占目标年薪的 10%。

效益指标分别为：主营业务收入、税后净利润、工程款回收。原则上分别占比 5%、15%、10%，需要根据分管副总裁业务特点予以调整。

结果指标可根据分管业务侧重点不同予以沟通确定。

2、季度考核指标

季度考核指标侧重公司生产经营过程中的过程控制，季度

考核指标由 5 个考核项构成，其中一项为总裁办公会和总裁周例会安排事项，其余 4 个考核项根据分管副总裁 2016 年重点工作安排提取。季度考核指标按照实际完成率计算被考核者应得到的考核年薪，具体核算方法如下：

考核年薪=挂钩年薪*完成率，以挂钩年薪为上限。

季度考核指标注重沟通、反馈的过程。总裁与分管副总裁初步沟通 2016 年重点工作思路和要求，由分管副总裁根据总裁要求并结合 2015 年本系统实际情况、存在的问题初步拟定 2016 年重点工作计划，重点工作计划应确定 2016 年重点工作目标和计划，并分解为四个季度。董事会办公室汇总分管副总裁重点工作计划，组织召开季度指标沟通会，季度指标沟通会由总裁主持，讨论确定分管副总裁年度重点工作计划和季度考核指标。

季度考核指标确定后由董事会办公室提交董事长审批后下发执行。

第七条 季度绩效考核沟通与反馈

1、季度绩效考核沟通

每季度由董事会办公室下达绩效考核通知，负责考核结果汇总、初审，并将初步结果提交董事会办公室和总裁审核。绩效考核结果汇总需在每季度下月 10 号前汇总完毕，并提交总裁初审结果。

由总裁召开季度绩效考核沟通会，分别与分管副总裁沟通季度绩效考核完成情况、存在的问题及下一步解决的措施。同

时，对下一季度需要调整的指标进行书面签字确认。此项工作需在每季度下月 20 号前完成。

董事会办公室履行季度绩效考核审批程序后提交人力资源管理中心核算。

2、绩效考核反馈

董事会办公室将季度绩效考核结果以书面（邮件）的形式反馈至被考核人。

被考核人若有异议，可向董事会办公室提出异议，董事会办公会需于 5 个工作日内予以反馈回复意见。

第八条 安全生产考核

执行公司安全生产考核规定。

第九条 重大责任事故

重大管理责任事故标准：1、直接经济损失在 2 万元（含）以上；2、接到甲方事故投诉；3、总裁办公会认定的责任事故。

当出现重大管理责任事故时，主要责任者扣除 10000 元工资，次要责任者扣除 5000 元工资。直接损失超过 10 万的责任事故按总裁办公会确定的处理意见执行。相关金额优先从应得的考核年薪中扣除，考核年薪不够的，剩余部分应从基本年薪中扣除，但每月所得工资应不低于当地最低工资标准。

第十条 特别奖励

当公司取得重大管理创新、科技创新、投资取得显著成效、公司获得政府、行业等特别嘉奖的情况下，经董事会薪酬与考核

委员会同意，高管团队可获得一定的特别奖励。

高管团队成员根据贡献程度领取相应的奖励，奖励方案由公司总裁拟定并报董事会薪酬与考核委员会审批。