

# 金诚信矿业管理股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬与考核管理办法

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步加强金诚信矿业管理股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，完善激励约束机制，有效地调动董事、高级管理人员的工作积极性，不断提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等有关法律、法规以及《金诚信矿业管理股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）、《金诚信矿业管理股份有限公司董事会薪酬与考核委员会议事规则》（以下简称《薪酬与考核委员会议事规则》）等有关规定，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于公司董事、高级管理人员。高级管理人员指《公司章程》中规定的高级管理人员，具体包括：公司总裁、副总裁、财务总监、总工程师、总经济师、董事会秘书。

**第三条** 公司以市场薪酬水平为参考，根据董事、高级管理人员在公司所任岗位的任职资格、知识要求、工作强度和法律责任等因素，确定对应的薪酬标准。遵循以下原则：

（一）公开、公平、公正原则。薪酬水平符合公司规模与经营业绩，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）责、权、利统一原则。薪酬与岗位职责相符，建立权利与责任、利益与风险相统一的薪酬激励机制；

（三）长远发展原则。薪酬与公司中长期发展目标相符；

（四）激励约束并重原则。薪酬发放与公司业绩、个人工作业绩等绩效考核结果挂钩，切实发挥绩效考核的激励和约束作用，重奖重罚。

### 第二章 管理机构

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会负责本管理办法的起草和修订；制定非独立董事、高级管理人员绩效目标和具体考核方案；负责审查公司非独立董事、高级管理人员履职情况并对其进行年度考核。独立董事津贴标准及其调整方案由董事会制订预案，经股东会审议通过后实行。

**第五条** 未在事业部、分子公司兼职的非独立董事、高级管理人员，按照年度《高

管人员绩效管理办法》进行绩效考核，该办法由董事会薪酬与考核委员会制定，由公司董事会审批通过后执行。

**第六条** 在事业部、分子公司兼职的高级管理人员，按照公司《事业部、分子公司经营考核办法》执行。

**第七条** 运营管理中心、财务管理中心、审计监察中心按考核周期向董事会薪酬与考核委员会报送考核对象考核数据及相关资料；董事会薪酬与考核委员会按照年度《高管人员绩效管理办法》的有关规定实施绩效考核。

### **第三章 薪酬构成**

**第八条** 独立董事按照经公司股东会审议通过的津贴标准领取独立董事津贴。

**第九条** 不参与公司经营的董事（不含独立董事）不领取董事职务报酬；在公司担任具体管理职务的董事（包括董事长），根据其在公司的具体任职岗位领取相应的薪酬，不再领取董事职务报酬。

**第十条** 独立董事、不在公司领取薪酬的非独立董事，不参与公司内部绩效考核。

**第十一条** 董事、高级管理人员因行使职权、参加培训等发生的相关差旅费用及其他合理费用由公司据实报销。

#### **第十二条 薪酬方案**

（一）薪酬水平结合行业特点、市场薪酬水平、企业发展阶段、财务支付能力、绩效考核结果等因素确定。

（二）非独立董事、高级管理人员薪酬由目标年薪、年功津贴、福利费和社会保险组成。

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；

1、基本年薪即为底薪，为目标年薪的 40%，根据岗位职责、重要性以及同类岗位薪酬水平确定，不予考核，按月固定发放；

2、考核年薪为目标年薪的 60%，与岗位绩效和公司整体业绩挂钩，根据考核结果兑现。

具体按照公司年度《高管人员绩效管理办法》执行。

### **第四章 考核内容与程序**

#### **第十三条 考核周期及考核比例**

考核周期以年度考核为主，季度考核为辅；并综合考虑任期和公司战略期。

年度考核指标包括财务类指标和管理类指标。财务类指标包括为：营业收入、净利润、板块收入、板块净利润、现场利润等，财务类指标完成情况依据考核期经审计的财务数据为准，目标值以战略目标为准；管理类指标根据高级管理人员分管业务侧重点，结合战略期的重要战略任务事项确定。其中：

1、董事长、总裁、党委书记及副董事长考核周期为年度，考核比例为目标年薪的 60%；

2、其他高级管理人员考核周期为季度和年度；其中，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%。

**第十四条** 具体考核指标、指标权重及指标值的确定及调整由董事会薪酬与考核委员会根据公司战略目标和经营状况的变化进行审定，每年度制定《高管人员绩效管理办法》报董事会审批通过后执行。

#### **第十五条 考核程序**

##### **1、季度考核**

公司董事长、总裁于每季度初确定其他高级管理人员的季度绩效考核目标；并对季度绩效考核指标结果进行最终审核。

##### **2、年度考核**

考核期次年 5 月底之前，年度考核指标经公司各主管业务中心和公司审计监察中心内部审计确认后，由公司总裁办公会初审，报董事会薪酬与考核委员会审批。

董事会薪酬与考核委员会对季度绩效考核沟通与反馈以及年度考核兑现方式制定具体管理办法。

### **第五章 薪酬支付**

**第十六条** 在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬的支付按照公司工资制度执行；独立董事津贴按季度发放。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬（津贴）均为税前收入，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第十八条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离职的，按其实际任期及考核结果计算发放薪酬（津贴）。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列情形之一的，公司有权不予发放津贴或进行薪酬扣减，并由董事会薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起考核年薪的追索扣回程序：

（一）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚或被上海证

券交易所公开谴责或认定为不适当人选的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因个人原因擅自离职且给公司造成不良影响，或被免职的；

（四）公司董事会认定的严重违反公司有关规定的其他情形。

## **第六章 薪酬调整**

**第二十条** 公司董事、高级管理人员薪酬体系应当为公司战略目标服务，并随着公司经营情况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

**第二十一条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）行业薪资增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开薪酬数据，了解分析行业薪酬变动情况，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通货膨胀水平：参考通胀水平作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利情况；

（四）因组织结构调整、岗位变动、本人绩效达成情况等进行的个别调整。

**第二十二条** 经董事会薪酬与考核委员会审批，可为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

## **第七章 附 则**

**第二十三条** 本办法未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等有关规定执行。

**第二十四条** 本办法自公司股东会通过之日起实施，由公司董事会负责解释。