

株洲冶炼集团股份有限公司 董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步建立健全株洲冶炼集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的考核和薪酬管理制度，完善公司治理结构，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件和《株洲冶炼集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，制定本制度。

第二条 本制度所称董事是指在本公司领取薪酬（含津贴）的正副董事长、董事（含职工董事）。

高级管理人员是指董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书及由总经理提请董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公开、公正、透明的原则；
- （二）与公司长远利益相结合原则；
- （三）与责、权、利相结合的原则；
- （四）与公司实际经营情况及经营目标相结合的原则；
- （五）激励与约束并重的原则。

第二章 薪酬结构和标准

第四条 已在股东单位及各成员企业任职领取薪酬的董事，不得在公司领取薪酬及津贴。

第五条 外部董事薪酬实施津贴制。独立董事、非独立董事津贴标准由股东会审议确定，此外其往返公司交通费、住宿费和来公司开展的调研活动费用由公司承担。

第六条 在公司内部任职领取薪酬的对象（以下简称“公司经营层”）包括公司董事长、副董事长、董事（含职工董事）、总经理、副总经理、其他高级管理人员。公司经营层实行年薪制，薪酬主要由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收益构成，其中绩效薪酬基准不低于年度薪酬基准的 50%。绩效薪酬及中长期激励须“先考核、后兑现”，并以绩效评价为重要依据。

第三章 薪酬的发放与绩效考核

第七条 经审计机构审计的年度经营业绩完成情况，作为绩效考核、兑现薪酬的主要依据。考核期结束由董事会薪酬与考核委员会考核评定。

第八条 公司经营层基本薪酬按其在公司担任的工作职务，参考同行业、同地区薪酬标准，且综合考虑其岗位职责、工作经验等因素确定，并依据公司相关薪酬管理制度按月预发。一般按上年度基本薪酬标准按月预发，待年度财务决算公布后，再按审核确定后的标准进行调整，多退少补。如遇公司生产经营困难特殊时期，所有经营层成员月基本薪酬按比例下浮。

第九条 公司经营层绩效薪酬与公司经营效益、个人绩效考核等实际情况挂钩，具体按照其所任职务对应的公司相关薪酬管理制度、考核和激励方案等确定并执行。

第十条 公司经营层成员因公或伤病经组织批准离职的，按任职实际期限兑付薪酬；任职期间未经组织批准离职的，停发月基本薪酬并扣发当年全部绩效薪酬。

第十一条 公司经营层成员达到法定退休年龄退休的，按规定领取养老金，除在离任审计后兑现延期支付的绩效薪酬、中长

期激励和按当年在公司经营层岗位实际工作月数计提的绩效薪酬外，不得继续在公司领取薪酬。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬、津贴收入应依法缴纳个人所得税，由公司代扣代缴。

第四章 工资总额决定机制

第十三条 公司经营层年度薪酬列入成本费用，其中每月预发放的基本薪酬在当年公司工资总额内列支，核算后剩余部分和绩效薪酬在第二年度公司工资总额统计中列支。

第五章 止付与追索

第十四条 经营层的经营业绩，由公司委托社会中介机构进行专项审计。以公司的合并报表为依据，对因经营层经营不善造成公司亏损、资产不能保值及其他重大经济损失的，或不依法纳税和不依法按时足额缴纳社会保险费的，下浮绩效薪酬。情节严重的，还要相应扣减基本薪酬和进行经济赔偿。扣减后的基本薪酬一般不低于当年公司职工平均工资的1倍，造成经济损失的，应承担一定的经济赔偿。

第十五条 公司发生提供虚假财务信息、重大经营决策失误、重大不稳定事件、重大安全生产和环境污染事故、重大维稳事件、重大违纪事件，造成不良影响或造成国有资产损失的，扣减公司经营层成员一定比例的当年绩效薪酬，构成犯罪的依法追究刑事责任的，取消其绩效薪酬和延期绩效薪酬。

第十六条 在审核确认前自主确定公司经营层薪酬分配水平和自主发放薪酬，或违反有关规定超提超发企业工资总额的，依照相关规定给予公司经营层处理，并扣减公司主要负责人和相关

负责人当年绩效，扣减比例为超提超发百分比加十个百分点。

第十七条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴或薪酬并予以发放。任职尚未结束的董事，对因其离职未履行董事职责而使公司造成损失的，除停发其年度薪酬外，还应当承担赔偿责任。

第六章 其他规定

第十八条 本制度经董事会审议并经股东会批准后实施。

第十九条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。