

**中稀有金属股份有限公司
2026 年第二次临时股东会
会议资料**

会议时间：二〇二六年七月十六日下午 14:30

会议地点：广州市番禺区汉溪大道东 386 号广晟万博城 A 塔
写字楼 37 楼董事会会议室

目 录

(二〇二六年七月十六日)

序号	会议内容	页码
1	议案 1: 《关于制定<董事、高级管理人员薪酬管理办法>的议案》	1

议案一：

中稀有金属股份有限公司 关于制定《董事、高级管理人员薪酬管理办法》的议案

各位股东、股东代表：

为进一步完善中稀有金属股份有限公司（以下简称“公司”）治理体系，进一步优化公司法人治理结构，构建科学规范、激励充分、约束有效的董事及高级管理人员薪酬管理体系，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及公司章程，结合公司实际情况，公司拟制定《董事、高级管理人员薪酬管理办法》，废除原《广晟有色金属股份有限公司董事长及高级管理人员薪酬管理办法》。本办法共八章二十四条，核心内容如下：

一、明确管理权责边界，规范治理运行流程

办法明确股东会、董事会、董事会薪酬与考核委员会及人力资源部门的分级管理职责，划定决策、执行、监督各环节权限；规定董事个人薪酬审议时的回避机制，严格契合上市公司治理程序要求，确保薪酬管理决策合规、流程规范。

二、构建多元薪酬体系，突出业绩导向原则

搭建“基本薪酬+绩效薪酬+专项奖励+中长期激励”四位一体的薪酬结构，明确绩效薪酬占年度薪酬比例原则上不低于 60%，强化薪酬与业绩贡献的强关联。分类规范独立董事、非独立董事、高级管理人员的薪酬适用规则，同时明确董高薪酬与本单位在岗职工平均工资保持合理倍数关系，推动薪酬分配向关键核心岗位、科技技能人才和生产一线倾斜，兼顾外部竞争性与内部公平性。

三、建立多维考核机制，夯实考核数据基础

构建“经营业绩+党建工作成效+个人履职表现”三位一体的考核评价体系，将党建工作纳入薪酬挂钩维度，落实国有企业党建与经营同考核、同兑现要求。明确绩效评价以经会计师事务所审计的财务数据为基础开展，一定比例绩效薪酬需在年度报告披露及绩效评价完成后支付，符合上市公司监管刚性要求。

四、规范薪酬支付规则，建立递延支付机制

明确各类人员薪酬发放周期与方式，建立绩效薪酬递延支付制度：将不超过 20% 的年度绩效薪酬纳入递延范围，递延期限为 3 年，按 4: 3: 3 比例分年度兑现，兑付进度与后续经营业绩、风险防控直接挂钩。同时区分不同离任情形实行差异化结算，非个人原因离任的按实际任职时间折算发放，个人原因离任的不予发放当年绩效薪酬及任期激励，实现风险与收益相匹配。

五、设置动态调整机制，实现薪酬动态适配

建立薪酬档位动态评定机制，以组织规模、收入规模、利润规模、运营效率等指标核算综合乘数，依据乘数确定薪酬标准，原则上每三年调整一次。

六、健全约束追索机制，压实履职责任担当

系统规定薪酬止付与扣减适用情形，覆盖违纪处分、重大经济损失、重大决策失误、重大安全环保责任事故、监管处罚等各类履职失当场景。建立薪酬追索扣回制度：财务报告因错报追溯重述的，重新考核并追回超额发放部分；对财务造假、资金占用、违规担保等行为负有过错的，可减停未支付薪酬、追回已支付薪酬，且追索权不受人员离职影响，实现全周期责任约束。

请予审议。

附件：《董事、高级管理人员薪酬管理办法》

中稀有金属股份有限公司

二〇二六年七月十六日

附件：

中稀有金属股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步完善中稀有金属股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及公司章程，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用于《公司章程》规定的董事、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）坚持依法合规。严格执行国家法律法规及上级管理机构相关规定，全面落实公司章程要求，确保薪酬管理体系合法合规、有据可依。

（二）坚持战略导向。薪酬政策紧密衔接市场发展趋势与行业对标水平，深度契合公司发展战略，实现与公司经营业绩、个人履职绩效及可持续发展能力的有机统一。

（三）坚持公平公正。统筹兼顾内部公平性、外部竞争性与个人贡献度，科学调控薪酬水平，确保高级管理人员薪酬增幅与公司经济效益、在岗职工平均工资水平相协调。

（四）坚持激励与约束并重。健全激励与约束相统一的考核分配机制，科学设定激励力度，实现风险与收益对称、权利与义务平衡、激励与约束对等。

第二章 管理机构

第四条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露；高级管理人员薪酬方案由董事会批准，并予以披露。

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定董事、高级管理人员的薪酬方案。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第六条 公司人力资源部门等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构

第七条 公司实行工资总额决定机制，对董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。工资总额预算以上年度工资总额为基础，与公司效益指标挂钩，结合行业薪酬水平、社会平均工资水平及工资支付能力等因素综合确定。

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬：

（一）独立董事：独立董事在公司领取独立董事津贴，不参与绩效薪酬分配，由公司承担其履职过程中产生的合理费用（如差旅费、会议费等），津贴标准由公司股东会审议批准实施。

（二）非独立董事：在公司未担任具体管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬及津贴；在公司担任具体管理职务的非独立董事，按照其在公司担任的职务，履职情况和业绩贡献确定薪酬，具体按公司相关薪酬制度执行。

（三）高级管理人员：公司高级管理人员按照其在公司担任的职务，履职情况和业绩贡献确定薪酬，具体按公司相关薪酬制度执行。

第九条 公司董事及高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、专项奖励和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于年度薪酬的 60%。

（一）基本薪酬为年度基本收入，根据任职岗位、承担的责任和风险、市场及行业薪酬水平等因素确定。

（二）绩效薪酬与公司经营业绩、党建工作成效、个人业绩评价结果挂钩，按年度考核发放，并按相关规定实施递延支付。

（三）专项奖励是对在改革发展、管理创新、落实国家重大战略、实施重大科技创新、完成重大专项任务等方面作出突出贡献的人员给予的奖励。

（四）中长期激励收入是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、股权激励等，具体根据公司相关制度或方案执行。

第十条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员薪酬水平，并与本单位在岗职工平均工资保持合理倍数关系；推动薪酬分配向关键核心岗位、科技技能人才和生产一线苦脏险累岗位倾斜。

第十一条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损增大，董事和高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当在审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求，并披露原因。

第四章 绩效考核

第十二条 在经营年度结束后，由公司董事会薪酬与考核委员会根据会计师事务所出具的审计报告为基础，结合公司经营业绩考核结果、党建工作考核结果及董事、高级管理人员个人年度履职情况，开

展绩效考核评定。

第十三条 经营年度结束后，董事会薪酬与考核委员会应负责组织完成董事、高级管理人员上一年度的薪酬考核工作，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当以经审计的财务数据为基础开展。

第五章 薪酬发放

第十四条 独立董事的津贴按月度发放，在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司有关薪酬管理制度确定。

第十五条 公司建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，将不超过 20%的绩效年薪进行递延支付，支付进度与风险防控、经营业绩、项目完结等挂钩，递延支付期限为 3 年，按 4: 3: 3 的比例递延兑现。因不可抗力因素造成经营状况异常的，经董事会审议后酌情发放。

第十六条 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，按其实际任期和考核情况核算发放薪酬。因组织调动、离退休、身体原因等非个人原因离任的，根据年度考核评价结果及岗位实际任职时间发放绩效薪酬和任期激励；因违法违纪被免职、主动辞职等个人原因离任的，当年绩效薪酬不予发放，且不得发放任期激励。

第十七条 公司董事及高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴由个人承担的个人所得税、各类社会保险、住房公积金及企业年金等费用。

第六章 薪酬调整

第十八条 公司薪酬体系须服务于经营发展战略。董事及高级管理人员薪酬水平应与劳动力市场价位基本适应，与公司经营业绩、个人履职绩效紧密挂钩，并实现与公司可持续发展能力的动态协调。薪酬体系应根据公司经营状况的变化适时优化调整，以支撑公司持续健康发展。

第十九条 公司建立董事、高级管理人员薪酬档位动态评定机制，以组织规模、收入规模、利润规模、运营效率等指标核算综合乘数，依据乘数确定薪酬标准，原则上每三年调整一次。

第七章 薪酬止付与追索

第二十条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权视情节轻重扣减部分或全部绩效年薪、专项奖励、任期激励：

- （一）因违规违纪受到党纪政纪处分的；
- （二）严重损害公司利益，造成公司重大经济损失的；
- （三）发生重大决策失误、重大安全环保责任事故、重大违规事件，给公司造成重大不良影响的；
- （四）因违法违规被中国证券监督管理委员会或其派出机构行政处罚，或被上海证券交易所公开谴责或认定为不适合担任公司董事、高级管理人员的；

（五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十一条 当公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，董事会薪酬与考核委员会应当及时对董事、高级管理人员的经营业绩进行重新考核，并相应追回超额发放的绩效薪酬、专项奖励和中

长期激励收入。

公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，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，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

董事、高级管理人员离职后，如发现其在任职期间存在上述应当追索扣回薪酬的情形，公司仍有权向其追索。

第八章 附则

第二十二条 本办法未尽事宜依照国家法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定执行。本办法与国家有关部门或机构日后颁布的法律、法规及规章相抵触时，以国家有关部门或机构颁布的法律、法规及规章为准。国有资产监督管理机构另有规定的则从其规定。

第二十三条 本办法由公司董事会负责解释。

第二十四条 本办法自股东会审议通过之日起执行。原《广晟有色金属股份有限公司董事长及高级管理人员薪酬管理办法》（2020 年 12 月 26 日公告）同步废止。