

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

第一条 依据和目的

本办法依据《劳动合同法》《公司法》等法律法规制定，旨在促进公司董事长及高级管理人员薪酬管理的规范性和统一性，进一步健全薪酬与业绩紧密挂钩的管理体系，吸引、激励并任用优秀人才，不断提高公司竞争力，谋求公司的长期、可持续发展。

第二条 适用范围

本办法适用范围包括公司董事长以及董事会确定的其他高级管理人员（总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书）。

第三条 审核机构

公司董事长及高级管理人员薪酬管理办法、董事长及高级管理人员薪酬政策调整由董事会、股东大会审核并批准。

第四条 薪酬水平

公司董事长及高级管理人员年度薪酬构成如下：

年度薪酬= 基本薪酬 + 绩效薪酬+ 单项奖

基本薪酬：按广州市上年度城镇非私营单位在岗职工社会平均工资的4倍确定，一般每年核定一次，按月发放。

绩效薪酬：绩效薪酬与当年度经营业绩挂钩，由董事会薪酬与考核委员会结合公司经营业绩指标完成情况，对董事及高级管理人员进行综合考核评定后发放。当年盈利，则绩效薪酬基数不

低于广州市上年度城镇非私营单位在岗职工社会平均工资的 4 倍；当年亏损，则绩效薪酬基数不高于广州市上上年度城镇非私营单位在岗职工社会平均工资的 3 倍。公司董事长绩效薪酬基数具体计发标准如下：

单位：万元

归母净利润	基数比例	分段绩效金额最高值	累计最高值
0-5000（不含）	归母净利润的 0.4%	20	20
5000-10000（含）	归母净利润的 0.35%	17.5	37.5
10000-20000（含）	归母净利润的 0.3%	30	67.5
20000-30000（含）	归母净利润的 0.25%	25	92.5
30000-50000（含）	归母净利润的 0.2%	40	132.5
50000-100000（含）	归母净利润的 0.15%	75	207.5
100000-150000（含）	归母净利润的 0.1%	50	257.5

第五条 单项奖励

公司在科技创新、管理创新、资本运营、资源开拓等方面取得重大成果，投资项目取得显著成效及获得政府等特别嘉奖，年度归母净利润超过预算目标时，经董事会薪酬与考核委员会审议并提交董事会及股东大会批准后可以发放董事长及高级管理人员单项奖。

第六条 薪酬系数

以公司董事长年薪为基数，总裁年薪按董事长年薪的 0.95 倍计发；其他高级管理人员按总裁年薪的 0.88 倍计发。

第七条 绩效考核

公司董事会下设立薪酬与考核委员会，负责召集考评会议，协调对董事长及高级管理人员年度薪酬考核工作，并向董事会提出考评的意见和建议，由董事会确定考核等级。

1. 考核系数

综合考核结果分 A、B、C、D 四个等级

考核等级	考核分数	系数区间
A 等级	90 分及以上	(1.1-1.2)
B 等级	80 分及以上	(1-1.09)
C 等级	70 分及以上	(0.8-0.99)
D 等级	70 分及以下	(0-0.79)

2、考评流程

(1) 公司董事长和高级管理人员向董事会薪酬及考核委员会作述职和自我评价。

(2) 公司董事会薪酬与考核委员会根据公司年度经营目标和个人工作目标完成情况，对董事长及高级管理人员进行绩效评价，提出考评的建议和意见。

(3) 由公司董事会对董事会薪酬与考核委员会的考评建议和意见进行审议。

3、否决条件

包括但不限于：

(1) 党风廉政建设等政治责任事件；(2) 环境污染事件；(3) 安全生产事故；(4) “三重一大”违规行为；(5) 违反上级规定的有关行为；(6) 公司认定的其它事项或情形。

以上事项给公司造成重大不良影响或者重大损失的，除由有关部门依法处理外，考核时按照事件性质和影响程度在年度考核中扣减考核得分，直至降低考核等级。

第八条 中长期激励

为激励董事长及高级管理人员团队更好地干事创业，推动公司稳健发展，公司董事会可在董事及高级管理人员年薪之外另行制定中长期激励方案，获得批准后予以执行。

第九条 福利及津贴

公司董事长及高级管理人员福利、津贴等，按照国家和地方有关政策规定执行。

第十条 附则

1. 本办法经公司股东大会批准后实施。
2. 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。