

证券代码：000060

证券简称：中金岭南

公告编号：2021-020

债券代码：127020

债券简称：中金转债

# 深圳市中金岭南有色金属股份有限公司

## 董事、监事及高级管理人员

### 薪酬和考核管理办法

本公司及董事局全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步加强和规范公司薪酬管理，充分调动公司董事、监事及高级管理人员工作的积极性和创造性，优化激励与约束机制，促进公司发展，为公司和股东创造更大效益，引导企业实现高质量发展，根据《公司法》、《上市公司治理准则》和《公司章程》等有关规定，结合公司战略及发展实际，特制定本办法。

**第二条** 本办法适用于董事（董事长和其他专职非独立董事）、监事（专职监事）及高级管理人员中的经营班子成员（包括总裁、副总裁）。

公司党委书记参照本制度董事长薪酬标准执行，党委专职副书记、纪委书记参照本制度高级管理人员副职薪酬标准执行。

**第三条** 董事、监事及高级管理人员年度薪酬的管理遵循以下原则：

（一）坚持符合市场经济需要、实现企业价值最大化。

（二）坚持绩效优先、兼顾公平的原则，薪酬水平与公司经营效益目标完成情况挂钩。

（三）坚持激励与约束并重、权利与责任对等、利益与风险共担。

（四）坚持薪酬与公司战略发展相结合的原则，促进公司的长期稳定、健康、持续发展。

## **第二章 薪酬构成及考核结果运用**

**第四条** 董事、监事及高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、增量奖励、特殊贡献奖、任期激励收入五部分构成。

**第五条** 基本年薪是指董事、监事及高级管理人员的年度基本收入。基本年薪根据企业所在地上年度城镇非私营单位在岗职工平均工资的 4 倍确定。

**第六条** 绩效年薪以基本年薪为基数，根据年度综合考核评价结果，结合绩效年薪调节系数、年度考核净利润完成率确定。

绩效年薪=基本年薪×年度综合考评系数×绩效调节系数×考核净利润完成率

**年度综合考评系数**根据考核得分和管理难度等级确定

系数等级，最高不超过 2。年度综合考评得分由党建考核得分和经营业绩考核得分两部分组成。其中，党建考核得分由民主测评得分、基层党建工作考核得分、党风廉政建设考核得分和选人用人评议得分等 4 部分构成，4 部分所占权重相同，若某一专项考核未进行，则其权重平均分摊到其他项。党建考核得分和经营业绩考核得分权重为30%和70%。公司的管理难度等级根据企业资产总额、资产负债率、职工人数、资源禀赋、历史遗留问题等因素每年核定一次，分为难度 1（A 类）、难度 2（B 类）、难度 3（C 类）三档，其中，B 类、C 类企业综合考评系数可分别上浮 5%、10%。

绩效调节系数主要根据企业年度考核净利润，综合考虑企业功能性质、所在行业及企业规模等因素确定，最高不超过3。

考核净利润完成率=考核净利润完成值/目标值，如考核净利润完成率 $\geq 1$ ，取 1；考核净利润完成率 $< 1$ ，取实际数，企业存在特殊情况的，可以进行调整。

**表 1：年度综合考评分数与系数初核对应表**

考评等级	考评得分	综合考评系数初核值
优秀	90 分（含）以上	1.5（含）-2
良好	80 分（含）-90 分	1（含）-1.5
一般	60 分（含）-80 分	0.5（含）-1
较差	60 分以下	0

**表 2：绩效调节系数与年度考核净利润完成值对应表**

年度考核净利润 P		绩效调节系数	备注
P < 0	减亏	0.3（含）-0.6	具体绩效调节系数，主要根据企业年度考核净利润，综合考虑企业功能性质、所在行业及企业规模等因素，在对应区间内由公司薪酬分配工作领导小组研究确定。
	增亏	0（含）-0.3	
0 ≤ P < 2000 万元		0.6（含）-0.7	
2000 万元 ≤ P < 4000 万元		0.7（含）-0.8	
4000 万元 ≤ P < 1 亿元		0.8（含）-1	
1 亿元 ≤ P < 2 亿元		1（含）-1.2	
2 亿元 ≤ P < 5 亿元		1.2（含）-1.8	
5 亿元 ≤ P < 8 亿元		1.8（含）-2.4	
P ≥ 8 亿元		2.4（含）-3	

**第七条** 企业超额完成当年考核净利润目标，原则上可提取不超过当年或当期扣除非经常性收益后、有经营性现金流保障的税后净利润增加额的 25%作为增量奖励。

增量奖励总额原则上不得超过董事、监事及高级管理人员基本年薪与绩效年薪之和的 1 倍，特殊情况由公司董事会研究确定。增量奖励的范围为董事、监事、高级管理人员、中层干部及骨干员工等，其中，董事、监事及高级管理人员分配比例不超过增量奖励总额的 50%，由公司董事会负责分配。公司年度综合考评在一般等级及以上的，方可计提增量奖励。已按本办

法计提增量奖励的，公司不得再额外计提增量激励作为有功人员的奖励。

若企业当年考核净利润目标值较上年考核净利润实际完成值下降，增量奖励不得超过当年或当期扣除非经常性收益后、有经营性现金流保障的税后净利润增加额的 5%。当年考核净利润完成值同比上年未实现增长的，董事、监事及高级管理人员绩效年薪及增量奖励之和不得超过上年绩效年薪和增量奖励之和。

**第八条** 特殊贡献奖是指公司在重大项目投资、资源拓展、资本运作、科技创新、资产盘活、扭亏增盈、履行社会责任等方面取得突出成绩或做出重大贡献的，可向董事会申请发放特殊贡献奖励，奖励总额不超过 100 万元，发放范围为公司董事、监事及高级管理人员，具体分配方案和发放金额由董事会薪酬与考核委员会提出建议，经公司董事会研究确定。公司获得的创新驱动奖励及外部单位颁发的专项奖励，不受特殊贡献奖励总额限制。

**第九条** 任期激励收入是指与公司董事、监事及高级管理人员任期考核评价结果相联系的收入。根据任期考核评价结果，在不超过公司董事、监事及高级管理人员任期内年薪总水平的10%以内确定，原则上公司董事、监事及高级管理人员任期综合考评在一般等级及以上的，方可领取任期激励。

**第十条** 公司董事、监事及高级管理人员的年度考核和任期考核由董事会薪酬与考核委员会负责。

公司董事、监事及高级管理人员年度考核和任期考核结果分为优秀、称职、基本称职和不称职四个等级。

**第十一条** 公司可在符合法律法规的前提下根据公司发展情况和经营需要，建立健全长效激励机制，包括但不限于建立股权激励、虚拟股权、增量奖股、科技成果转化股份等中长期激励措施。长效激励由公司提出，按管理权限审核通过后执行。

**第十二条** 公司董事、监事及高级管理人员按照国家有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险。公司按照国家有关规定建立企业年金和补充医疗保险的，缴费比例不得超过国家规定的标准。

公司为公司董事、监事及高级管理人员缴存住房公积金比例最高不得超过12%，缴存基数最高不得超过上一年度深圳城镇非私营单位在岗职工月平均工资的 3 倍。

**第十三条** 公司董事、监事及高级管理人员年薪为税前收入，个人所得税由公司依法代扣代缴，公司不得为个人负担个人所得税。

### **第三章 薪酬核算与支付**

**第十四条** 公司董事、监事及高级管理人员的薪酬分配系数基数如下：

董事长（党委书记）分配系数为 1，

总裁分配系数为 0.95，

副总裁分配系数为 0.85，其中分管安全环保与职业健康

的副总裁分配系数为 0.9。

**第十五条** 公司董事、监事及高级管理人员的基本年薪按月支付。绩效年薪根据考核情况按考核年度每年进行清算，按序时进度完成目标任务的，可在不超过预测绩效年薪 60% 的范围内按月预发。

**第十六条** 任期激励收入在任期考核结束后 2 年内支付，原则上从任期结束后的第一年起按 6:4 的比例逐年兑现。

公司董事、监事及高级管理人员任期综合考核评价为优秀、称职等级的，全额领取任期激励；基本称职等级的，领取 60% 任期激励；不称职等级以及非因政策性及重大不可抗力因素造成连续 3 年新增亏损的，不得领取任期激励收入。

因本人原因任期未届满的，不得实行任期激励；非本人原因任期未届满的，根据任期考核评价结果并结合本人在企业负责人岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。

#### 第四章 约束机制

**第十七条** 公司董事、监事及高级管理人员因违纪违规受到纪律处分或行政处分的，依据其所受处分情况扣减当年绩效年薪及任期激励收入的 10% 至 100%，并取消领取增量奖励和特殊贡献奖资格，扣减和追索责任认定年度薪酬待遇，公司董事、监事及高级管理人员被取保候审、监视居住、刑事拘留、逮捕期间，停发其薪酬待遇；发生违法犯罪行为被

追究刑事责任的，全额扣减当年绩效年薪以及本任期内的全部任期激励收入，同时依据党风廉政建设责任制追究相应责任。

## 第五章 附则

**第十八条** 市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。

**第十九条** 董事会薪酬与考核委员会是本制度实施的管理机构。经营年度结束或任期结束后，由董事会薪酬与考核委员会根据公司经营业绩完成情况进行考核并提出建议，形成薪酬分配方案，提交董事会批准。

**第二十条** 公司人力资源部、财务部、董事会办公室等部门配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施工作。

**第二十一条** 本办法由公司董事会负责解释，本办法未尽事宜由董事会审定。

**第二十二条** 本办法经公司股东大会审议通过后生效，自2020年1月1日起实施。公司原制订的《董事长考核与薪酬激励方案》同时废止。

深圳市中金岭南有色金属股份有限公司董事局

2021年3月31日