

# 金圆水泥股份有限公司

## 高级管理人员薪酬管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步加强金圆水泥股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员（以下简称“高管人员”）薪酬管理，完善激励与约束机制，充分调动高管人员的工作积极性和创造性，根据国家法律、法规及《公司章程》的相关规定，结合公司的实际情况，特制定本薪酬管理办法。

**第二条** 适用本制度的高级管理人员包括：公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人、总会计师等高级管理人员。

**第三条** 公司高级管理人员的薪酬与考核以公司经济效益及工作目标为出发点，根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的职责，进行综合考核，根据考核结果确定高级管理人员的年度薪酬水平。

**第四条** 公司高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- 1、竞争力原则：公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力；
- 2、责任原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及责权利相结合等因素确定各个岗位薪酬标准。
- 3、绩效原则：高管薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与工作创新、提高公司综合实力相关。奖罚结合。
- 4、统筹兼顾原则：高管薪酬与公司经营业绩及经营目标的完成情况挂钩。
- 5、增长原则：根据公司各项经营指标的增长比例每年对薪酬进行浮动，具体比例由公司董事会确定。

### 第二章 管理机构及职责

**第五条** 本办法由薪酬与考核委员会拟定，报董事会批准，董事会设立的薪酬与考核委员会是负责高级管理人员考核并确定薪酬的管理机构，公司行政人资部负责具体薪酬的日常管理工作。

**第六条** 公司高管人员绩效考核具体指标及方案，由公司董事长组织公司高管人员共同研究提出、拟订和编制，报薪酬与考核委员会审定。公司高管人员的绩效考核以公司年度经营管理业绩考核为前提，根据公司总体经营目标和高管人员分管工作任务的完成情况，实施定量和定性考核相结合的绩效考核。

**第七条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状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。公司董事、监事及高级管理人

员的年薪方案与公司发展不适应的，由董事会薪酬与考核委员会提出修改方案，报董事会批准。

### 第三章 薪酬的构成与标准

**第八条** 高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

（一）高级管理人员实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩；

（二）高级管理人员的薪酬由以下几部分构成：固定工资+绩效工资+福利补贴+特殊贡献奖励。

①固定工资根据任职年限、入职谈判结果确定，该部分工资不进行考核，按实际工作月份发放。

②绩效工资为薪酬的浮动部分，具体根据公司与高管确定的 KPI 指标完成情况、重点工作和公司年度经营计划工作目标整体完成情况，进行综合考核，由薪酬委员会对考核结果审核后发放。

3 福利补贴：包括国家法定福利、公司保障性福利及公司关怀性福利。

4 特殊贡献：经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，对有特殊贡献或完成重大临时性事项所进行奖励。

### 第四章 薪酬支付与考核

**第九条** 高级管理人员固定工资按月发放。绩效工资在会计年度结束后，由公司经营层根据年度绩效考核结果，提出绩效薪酬兑现方案，报董事会薪酬与考核委员会批准后执行。绩效年薪于次年一次性发放。

**第十条** 考核基本原则：

1、绩效考核得分=KPI 绩效得分×80%+重点工作得分

注：1) 半年度考核与年度考核均按上面公式进行计算得分；

2) 如无重点工作安排，重点工作此项得 20 分；

3) 如另签订《专项考核目标责任书》的工作内容，不计算在重点工作考核之内，按《专项考核目标责任书》执行；

4) 上半年 KPI 绩效考核得分=《绩效考核指标量化表》中考核周期为半年度的考核部分得分÷《绩效考核指标量化表》中考核周期为半年度的考核总分×100；

5) 年度 KPI 绩效考核得分=《绩效考核指标量化表》考核部分得分（KPI 表全年的取数周期为年并含周期为下半年的得分）；

6) 重点工作得分=分管部门的平均得分×50%+各分子公司的平均得分

×50%。

## 第五章 约束机制

**第十一条** 高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，公司可以扣发或不予发放绩效年薪：

（一）严重违反公司各项规章制度或上市公司监管有关规定，受到公司内部严重警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布不适合担任上市公司董事、监事、高级管理人员的；

（四）高级管理人员由于个人原因被免职或擅自离职的。

**第十二条** 高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行

**第十三条** 建立高层管理人员离任审计制度。在离任审计中，如发现在任期内的经营业绩不实，薪酬与考核委员会可对相关人员的年薪进行调整，要求高级管理人员限期退回超出应得部分的收入，并追究相应责任人的责任。涉及法律责任的，应追究相应责任人的法律责任。

## 第六章 附则

**第十四条** 本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

**第十五条** 本办法由董事会负责解释，自董事会审议通过之日起生效，修改时亦同。

金圆水泥股份有限公司

2015年3月6日