

陕西秦岭水泥(集团)股份有限公司

高级管理人员薪酬管理办法

(2015年12月15日公司第六届董事会第十次会议审议通过)

为陕西秦岭水泥(集团)股份有限公司(以下简称“公司”)加强公司治理,提高公司经营管理水平,建立和完善公司内部激励和约束机制,充分调动和发挥高级管理人员的积极性与创造性,促进其勤勉尽责,促进公司健康、持续、稳定发展,实现公司资产的保值增值,根据《公司法》、公司《章程》等有关法规,特制定本办法。

第一章 总则

第一条 本办法适用人员范围为公司董事会聘任的公司高级管理人员,包括公司总经理、董事会秘书、副总经理和财务总监(财务负责人)及公司章程认定的其他高级管理人员。

第二条 薪酬管理原则

- (一)坚持激励与约束相结合并以市场化为导向原则;
- (二)坚持薪酬与公司经营目标挂钩的原则;
- (三)坚持薪酬与公司实际经营及长远利益相结合的原则;
- (四)坚持股东利益、公司利益与管理人员利益相一致的原则。

第二章 管理机构

第三条 公司董事会薪酬与考核委员会是对高级管理人员进行薪酬方案制定、考核和监督的专门机构。

第四条 薪酬与考核委员会的主要职责权限主要包括:

(一)根据高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平制定薪酬计划或方案；

(二)薪酬计划或方案主要包括但不限于绩效评价标准、程序及主要评价体系,奖励和惩罚的主要方案和制度等；

(三)审查公司高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；

(四)负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

(五)董事会授权或委托的其他相关事宜。

第三章 薪酬的构成

第五条 公司高级管理人员年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及特别奖励或津贴等构成。

第六条 基本薪酬由薪酬与考核委员会参照公司驻地的薪酬水平、行业薪酬水平、公司经济效益水平、岗位职责等因素综合确定。基本年薪由公司在经营年度内按月发放。

第七条 绩效薪酬由薪酬与考核委员会对公司高级管理人员的实际经营业绩或岗位职责完成情况进行综合考核后确定。

第八条 特别奖励指经董事会批准公司向作出特别贡献的高级管理人员发放的奖励；津贴是指按国家、地方政府和公司有关规定享受的员工福利及社会保障。

第四章 薪酬调整

第九条 公司薪酬体系应为公司发展战略服务，可以根据公司实

际情况及市场情况适时进行调整。

第十条 公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一)同行业薪资增幅水平：参考同行业的薪酬水平，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二)公司盈利状况；

(三)其他影响因素。

经薪酬与考核委员会决定,可以给予在公司生产、经营及投资等方面做出突出贡献的高级管理人员特别奖励。

第五章 考核实施

第十一条 每个经营年度高级管理人员都要根据公司总体经营目标制订工作计划和目标，分别签署目标责任书，其中：总经理、董事会秘书与董事长签订目标责任书，其他高级管理人员与总经理签订目标责任书。

第十二条 经聘请的会计师事务所审计并出具年度审计报告以后，由薪酬与考核委员会根据公司战略发展规划、年度计划、目标责任书、公司高级管理人员述职，结合公司综合经营情况，对公司高级管理人员进行绩效考核评定。

第十三条 依据上述绩效考核评定结果以及相关奖惩规定，由薪酬与考核委员会审核批准高级管理人员绩效薪酬方案。

第十四条 公司高级管理人员薪酬为税前收入。应缴纳的个人所得税、社会保险费和住房公积金等,由公司人力资源部门负责代扣代缴并代为申报。

第六章 附则

第十五条 本办法由董事会负责解释。

第十六条 本办法自董事会审议通过后生效。