

赤峰吉隆黄金矿业股份有限公司

高级管理人员年度绩效考核管理办法

第一章 总 则

为进一步深化企业管理，完善约束、激励机制，强化赤峰吉隆黄金矿业股份有限公司（以下简称“公司”）经营管理班子的责任意识，切实提高企业在安全、生产、经营等方面的综合管理水平，进一步加强管理的过程控制，健全科学规范的业绩考核体系，确保公司各项年度目标任务完成，使公司始终保持高效、稳定、健康、持续发展的良好态势，实现股东利益最大化，特制定本办法。

第一条 指导思想

本办法的指导思想是以公司总体发展愿景为基本出发点，结合公司战略规划，依托资本市场，抓住黄金行业 and 新兴领域发展契机，增强公司持续发展动力和核心竞争能力。

第二条 考核主体

公司董事会薪酬与考核委员会。

第三条 考核对象

公司高级管理人员。包括：董事长、总经理、副总经理、总

工程师、副总工程师及董事会秘书。

第二章 年度绩效考核指标

第四条 年度百分考核联挂额度

参与年度百分考核人员的年薪由两部分组成：

一是基本工资：占年薪总额的 60%；按月度发放。

二是年度绩效工资：占年薪总额的 40%；按年度百分考核结果进行发放。

第五条 年度百分考核分值设定及考核细则

一、年度百分考核分值设定

标准分值为 100 分；其中综合净利润指标 70 分，安全生产指标 10 分，环境保护指标 10 分，综合管理指标 10 分。

二、年度百分考核细则

(一) 综合净利润指标 （标准分值 70 分）

以《赤峰吉隆黄金矿业股份有限公司年度财务预算方案》中《合并利润预算表》之“归属于母公司所有者的综合收益总额”（以下简称“年计划综合净利润”）为准，完成年计划综合净利润得满分；每超欠年计划 1%，加减 1 分。

(二) 安全生产指标 （标准分值 10 分）

- 1、实现安全“三无”，得满分 10 分；
- 2、工亡事故：每发生一起工亡事故，扣减 1.5 分；
- 3、火灾事故：每发生一起直接经济损失大于 60 万元的火灾

事故，扣减 1~3 分；

4、设备事故：每发生一起直接经济损失大于 60 万元的设备事故，扣减 1~3 分。

(三) 环境保护指标 （标准分值 10 分）

1、严禁无序随意外排尾液和尾渣

出现下列情形之一，视造成损失或不良影响程度，每次给予 1 分以上扣分，扣满 10 分止。

(1)影响周边村民生产生活，出现协调交涉事件，给公司造成不良影响或进行经济补偿的；

(2)节能减排专项检查不达标，被职能部门处罚的；

(3)被举报发生尾液、尾渣外排或泄露，给公司造成不良影响或经济损失的；

(4)发生废液、废渣泄露事故的。

以上四种情况均以企业所在地政府环保部门下达处罚通知单为考核依据。

2、提倡节能降耗新设备使用和高耗能设备的更新改造工作

采购和使用落后淘汰、不符合环保要求的高能耗、高污染设备，每台次扣 1 分，扣满 10 分止。（以企业所在地政府行政主管部门下达处罚通知单为考核依据）。

(四) 综合管理指标 （标准分值 10 分）

1、加分方面

(1)获得奖项类

公司每获得一次国家行业协会、自治区（含自治区、直辖市）、地市、旗县政府或政府职能部门表彰奖励，可酌情加 1~5 分。

(2)获得专利、科技成果、发表论文及通信稿件类

每获得一项次国家专利、各级科技成果、发表论文、发表通信稿件等，可酌情加 0.5~3 分。

(3)个人荣誉类

企业员工每获得一次国家、国家行业协会、省（含自治区、直辖市）、地市、旗县级组织的政治荣誉、技术能手（含见义勇为者）、嘉奖等，可酌情加 0.5~3 分。

(4)集体荣誉类

公司所属企业、车间、班组等集体单位，每获得一次国家、国家行业协会、省（含自治区、直辖市）、地市、旗县级组织的政治荣誉、嘉奖等，可酌情加 0.5~4 分。

(5)政策性扶植奖励资金

能够积极争取并成功获得国家政策性扶植资金或奖励、或退税等累计金额超过 30 万元以上的，可酌情加 0.5~4 分。

2、扣分方面

(1)国家证监会或自治区证监局方面

每受到中国证监会或自治区证监局方面责令改正，或对直接负责的主管人员给予警告，或对有关责任人员采取证券市场禁入的措施（是指在一定期限内直至终身不得从事证券业务或者不得担任上市公司董事、监事、高级管理人员的制度），或公司直接

经济损失超过 20 万元以上等情况的，酌情扣减 0.5~5 分。

(2)上海证券交易所方面

每受到上海证券交易所一次行政通报批评、或公开谴责并处罚金，或公开认定其三年以上不适合担任上市公司董事、监事、高级管理人员，或公司直接经济损失超过 20 万元以上等情况的，酌情扣减 0.5~5 分。

(3)税务方面

每受到税务部门一次责令限制改正并处一定数额罚款，或行政通报批评并处罚金，或公司直接经济损失超过 20 万元以上等情况的，酌情扣减 0.5~5 分。

第六条 年度绩效工资考核发放原则

1、年度绩效考核得分在 70 分以下，或者发生重、特大安全生产事故（一次伤亡三人以上事故）或累计六人以上工亡事故，取消年度绩效年薪。

2、年度绩效考核得分 ≥ 70 分者，按得分百分比发放年度绩效工资。

3、公司机关部室负责人所联挂的年度绩效工资，可参考此百分考核结果进行核发。

4、各职能部室与其分管领导的年度绩效工资考核联挂，应参考年终考核兑现中，各分项百分考核的得分、加分、扣分情况，并予以适当联挂兑现。

第七条 利润超额奖

一、利润超额奖计提

超额完成年计划综合净利润，按超额部分的 5～15%计提。

二、发放比例：奖励发放按下表比例计发。

利润超额奖计发比例表

序号	职 务	比例系数
1	董事长	1.1
2	总经理	1
3	常务副总经理	0.9
4	副总经理	0.8
5	总工程师	0.8
6	副总工程师	0.7
7	董事会秘书	0.6

第八条 利润超额奖发放原则

1、因高管经营班子工作不精心、不作为、懒政怠政、甚至玩忽职守等情况，给公司的生产安全经营管理等决策导致严重失误或造成较大经济损失者，取消年度绩效年薪，直至追究法律责任。

2、利润超额奖的发放原则：一是参照《利润超额奖计发比例表》；二是参照所分管工作的业绩完成及其各分项百分考核的得分、加分、扣分情况，并予以适当联挂兑现。

第三章 附 则

第九条 本办法经公司董事会通过之日起生效，自 2016 年度起执行。

第十条 本办法在考核期内，如发生重大自然灾害、国家产业政策调整、本企业经营发生重大改变或矿山资源或市场价格发

生重大突变等人力不可抗拒因素，影响主要生产经营指标完成，需变更或终止执行时，以董事会决议为准。

第十一条 本办法由公司董事会负责解释。

赤峰吉隆黄金矿业股份有限公司

董事会

2016 年 4 月 29 日