焦作万方铝业股份有限公司
高级管理人员薪酬考核管理制度

(2020 年 10 月 26 日第八届董事会第十三次会议审议通过)

一、目的

为提高公司的经济效益和市场竞争能力，激励公司管理层，进一步提高公司经营管理水平，使企业能够稳定、持续发展，需建立经营管理的激励和约束机制，特制定本制度。

二、适用范围

(一)本制度适用于下列人员：

公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

(二)考核范围为公司当年度的总体经营业绩及重大事项。

三、原则

(一)高级管理人员的薪酬总额与公司的年度经营指标及其完成情况挂钩，依据业绩考评和个人履行职责考评结果兑现薪酬，体现责任、风险与利益相一致的原则。

(二)短期激励与长期激励相兼顾，对公司重大战略的落实以及对公司经营业绩或对公司长远有重大影响的事件进行激励，以有效促进企业可持续发展。

(三)公司董事会根据高级管理人员承担的企业管理责任，参考市场薪酬水平，合理确定其任期内的稳定薪酬以及激励机制。

四、组织管理

薪酬与考核委员会根据董事会审定的年度经营计划，组织、实施对高级管理人员的年度经营绩效的考核工作，并对薪酬制度执行情况进行监督。

五、薪酬的构成和考核办法

高级管理人员薪酬=基本薪酬+业绩薪酬+激励薪酬。具体为：

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

(一)基本薪酬

基本薪酬是高级管理人员的年度基本收入，不参与业绩考核，按月支付。公司高级管理人员的基本薪酬依据公司所处的行业经营者的报酬状况，结合公司近年薪酬发放情况，按照高级管理人员的分工确定。下一年度的基本薪酬标准由总经理于当年年度结束前拟定，经董事长同意后，提交薪酬与考核委员会审议通过后实施。

(二)业绩薪酬

业绩薪酬由薪酬与考核委员会及人力资源部门依据董事会批准的《高级管理人员薪酬考核管理制度》的规定，按照公司高级管理人员业绩考核公式综合评价核算确定，并制订业绩薪酬分配方案，于年度报告经股东大会审议通过后，由董事会薪酬与考核委员会审议通过后开始实施。

对高级管理人员的业绩考核统一采用考核计分办法，得分采用百分制。考核维度包括经董事会批准的年度利润预算目标完成情况、安全、环保等方面。

（三）激励薪酬

激励薪酬由董事会对高级管理人员集体考核，总经理根据考核结果制定激励薪酬的分配方案，报董事会薪酬与考核委员会确定后，在上一会计年度报告经股东大会审议通过后一年内兑现。激励薪酬分为两部分：

1、超出年度预算奖励：指对考核期内，以市场化、全口径核算出公司的实际完成利润超过年度预算部分提奖；

2、重大贡献奖励：重大贡献指对公司经营业绩、长远发展有重大影响的事件，包括但不限于战略发展规划的落实、政策争取、重大创新、资本运作等。

六、高级管理人员年度薪酬为税前收入，应依法交纳个人所得税，个人所得税由公司代扣代缴。

七、高级管理人员兼任两个以上职务，薪酬以较高职位标准发放。

八、本制度由董事会批准生效后实施，原《高级管理人员薪酬考核方案》失效。

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

本制度解释权归董事会薪酬与考核委员会。

焦作万方铝业股份有限公司

董事会

2020 年 10 月 26 日

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn