

**广西华锡有色金属股份有限公司  
董事、高级管理人员薪酬管理办法**



**华锡有色**  
**GHNM**

二〇二六年四月

# 目 录

|                 |   |
|-----------------|---|
| 1 总则 .....      | 1 |
| 2 薪酬管理机构 .....  | 2 |
| 3 薪酬构成与标准 ..... | 4 |
| 4 薪酬支付 .....    | 6 |
| 5 止付与追索 .....   | 7 |
| 6 其他管理 .....    | 9 |
| 7 附则 .....      | 9 |

## 1 总则

1.1 为进一步完善广西华锡有色金属股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的经营管理积极性和创造性，提升公司经营管理效益和可持续发展能力，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《广西华锡有色金属股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等有关规定，结合公司所处有色金属行业经营特点和实际发展情况，制定本办法。

1.2 本办法适用于公司董事、高级管理人员，具体界定如下：

1.2.1 独立董事：不在公司担任除董事外的其他职务，与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或间接利害关系，无其他可能影响其独立客观判断情形的董事。

1.2.2 非独立董事：包括外部董事和内部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；内部董事指同时在公司（或合并范围子公司）担任除董事以外其他职务，签订聘任合同或劳动合同的公司员工或管理人员兼任的董事。

1.2.3 高级管理人员：指公司董事会聘任的经理、副经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》明确认定的其他高级管理人员。

1.3 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下核心原则：

1.3.1 按劳分配与责权利相匹配原则：根据任职岗位的职责、权限、工作难度及贡献度确定薪酬水平，实现责任、权力与收益的对等。

1.3.2 业绩挂钩原则：薪酬水平与公司经营效益、年度经营目标完成情况及个人工作业绩紧密绑定，强化业绩导向。

1.3.3 激励与约束相统一原则：在建立有效激励机制吸引和保留人才的同时，设

置严格的约束条款和薪酬追索机制，防范经营风险。

1.3.4 效率优先兼顾公平原则：结合有色金属行业薪酬水平和市场行情确定薪酬标准，合理把控董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，兼顾内部公平性。

1.3.5 合规性原则：严格遵守国家法律法规、监管要求及《公司章程》规定，确保薪酬管理全流程合法合规。

1.4 公司建立董事、高级管理人员工资总额决定机制，工资总额根据以下因素综合核定，并实行动态调整：

1.4.1 公司上一会计年度经营业绩，包括营业收入、净利润、净资产收益率等核心财务指标完成情况；

1.4.2 有色金属行业发展态势、行业平均工资水平及同行业上市公司董事、高级管理人员薪酬水平；

1.4.3 公司未来发展战略、年度经营计划及人力资源规划；

1.4.4 公司职工工资总额增长情况及社会平均工资增幅；

1.4.5 董事、高级管理人员整体绩效考核结果。公司董事、高级管理人员工资总额方案由薪酬与考核委员会拟定，董事工资总额方案报股东会审议批准，高级管理人员工资总额方案报董事会审议批准。

## 2 薪酬管理机构

2.1 公司股东会是董事薪酬管理的最高决策机构，负责审议批准公司董事薪酬考核制度、薪酬方案及工资总额方案，并对相关内容予以披露。

2.2 公司董事会是高级管理人员薪酬管理的决策机构，负责审议批准公司高级管

理人员薪酬考核制度、薪酬方案及工资总额方案，向股东会说明高级管理人员薪酬情况并充分披露。

2.3 公司董事会薪酬与考核委员会是董事、高级管理人员薪酬管理的专门工作机构，履行以下职责：

2.3.1 制定公司董事、高级管理人员的绩效考核标准和评价程序，组织实施考核工作，可委托第三方专业机构开展绩效评价；

2.3.2 制定和审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策、薪酬方案及工资总额方案，明确薪酬确定依据、具体构成及调整机制；

2.3.3 监督公司薪酬管理制度、薪酬方案的执行情况，对执行过程中的问题及时提出整改建议；

2.3.4 就董事、高级管理人员的薪酬水平、考核结果向董事会提出专业建议；

2.3.5 对本办法项下需止付、追索薪酬的事项启动相关程序，拟定止付、追索方案并报董事会审议；

2.3.6 其他与董事、高级管理人员薪酬管理相关的职责。

2.4 在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价、讨论其报酬事项时，该董事应当依法回避，不得参与相关表决和讨论。

2.5 公司党委组织部/人力资源部、财务管理部作为薪酬管理执行机构，配合薪酬与考核委员会开展以下工作：

2.5.1 负责董事、高级管理人员的日常履职记录、业绩数据收集及绩效考核具体实施；

2.5.2 根据核定的薪酬方案，办理薪酬核算、发放及代扣代缴相关税费等事宜；

2.5.3 建立董事、高级管理人员薪酬档案，妥善保存薪酬管理相关资料；

2.5.4 执行薪酬递延支付、止付追索等相关安排，配合完成薪酬管理的信息披露工作；

2.5.5 落实薪酬与考核委员会及董事会、股东会的其他相关决议。

### 3 薪酬构成与标准

3.1 公司董事薪酬根据任职类型实行差异化薪酬体系，具体构成如下：

3.1.1 独立董事：实行固定津贴制度，无其他薪酬项目。独立董事津贴标准统一，由股东会审议决定，按月发放；津贴所涉个人所得税由公司依法代扣代缴。独立董事履行职责所需的交通、住宿、会务等合理费用，由公司据实报销，不计入津贴范畴。

3.1.2 外部董事：公司不向外部董事发放薪酬、津贴及其他形式的报酬，其履行董事职责所需合理费用由公司据实报销。

3.1.3 内部董事：不单独发放董事职务津贴，根据其在公司担任的具体经营管理职务领取相应岗位薪酬；经股东会特别批准，可另行发放董事职务津贴，津贴标准及发放方式由股东会审议确定。内部董事同时兼任高级管理人员的，其薪酬标准、绩效考核及发放方式按照本办法高级管理人员相关规定执行。

3.2 公司高级管理人员薪酬实行“基本年薪+绩效年薪+津补贴”的结构体系，其中绩效年薪占基本年薪与绩效年薪总额的比例不低于 60%。具体构成及标准如下：

3.2.1 基本年薪：根据高级管理人员所任岗位的价值、职责权限、专业能力要求，结合有色金属行业市场薪资行情、公司经营规模及经营实际确定的年度固定报酬，按

月等额发放。基本年薪标准是在公司任职的非独立董事、高级管理人员的年度基本收入，按照职级、岗位分档确定。

3.2.2 绩效年薪：与公司年度经营业绩、个人年度绩效考核结果紧密挂钩的浮动报酬，按年核算。绩效年薪的核定以经审计的公司财务数据为依据，结合年度经营目标完成率、核心财务指标达成情况及个人履职评价结果确定，具体考核办法由薪酬与考核委员会制定并报董事会批准。

3.2.3 津补贴：公司根据经营管理需要及相关规定发放的专项补贴，包括通讯补贴、交通补贴、岗位津贴等，按月随工资一同发放，具体标准按公司相关制度执行。

3.3 公司董事、高级管理人员薪酬水平根据以下依据实行动态调整，调整方案由薪酬与考核委员会拟定，按权限报董事会或股东会审议批准：

3.3.1 有色金属行业薪资增幅水平及同行业上市公司薪酬调整情况；

3.3.2 公司上一会计年度盈利状况、经营业绩及工资总额调整情况；

3.3.3 董事、高级管理人员年度绩效考核结果；

3.3.4 董事、高级管理人员岗位发生调整、职责发生重大变化的个别调整；

3.3.5 国家宏观经济政策、物价水平及社会平均工资增幅等其他影响薪酬的因素。

3.4 公司结合有色金属行业特点、发展策略及岗位价值，合理确定董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向公司生产一线、关键技术岗位、核心经营管理岗位及紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，稳步提高普通职工薪酬水平，促进公司薪酬分配的内部公平性。

3.5 公司对属于有色金属行业内“高精尖缺”科技领军人才、核心技术人才及其

他顶尖稀缺人才的董事、高级管理人员，可突破常规薪酬标准，参考同类可比市场薪酬价位较高水平，采取"一事一议"的协议薪酬分配办法，协议薪酬方案由薪酬与考核委员会拟定，按权限报董事会或股东会审议批准。

3.6 《公司章程》或公司与董事、高级管理人员签订的劳动合同、聘任合同中，涉及提前解除任职的补偿内容，应当遵循公平合理原则，补偿标准与任职期限、履职贡献、公司实际情况相匹配，不得损害公司合法权益，不得存在利益输送情形。

## 4 薪酬支付

4.1 公司内部董事、高级管理人员的基本年薪、津补贴按照公司薪酬管理制度及本办法规定按月预发放；独立董事津贴自股东会通过其任职决议之日起按月发放。

4.2 公司董事、高级管理人员的所有薪酬均为税前金额，公司按照国家税收法律法规及公司相关规定，代扣代缴个人所得税、基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金等费用后，将剩余部分足额支付给个人。

4.3 公司董事、高级管理人员的绩效年薪的确定和支付，以绩效评价结果为核心依据，绩效评价工作依据经审计的公司财务数据、正式的经营业绩报告开展，确保考核结果真实、公允。

4.4 公司董事、高级管理人员的绩效年薪按以下方式支付：年度绩效评价工作完成后，按照多退少补的原则完成兑现工作。

4.5 公司董事、高级管理人员薪酬发放与公司经营业绩联动，实行"业绩降薪"机制：

4.5.1 公司当年经济效益下降、经营业绩完成值低于上一年度的，董事、高级管理人员绩效年薪原则上相应下降或不增长；

4.5.2 公司当年新增亏损的，董事、高级管理人员绩效年薪根据亏损程度相应下调，下调比例由薪酬与考核委员会确定；

4.5.3 公司亏损严重或接受公共资金纾困的，从严控制董事、高级管理人员薪酬总水平，可暂停发放绩效年薪；

4.5.4 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，而董事、高级管理人员平均绩效年薪未相应下降的，公司应当及时披露原因，说明薪酬发放的合理性。

4.6 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期届满、辞职等原因离任的，按其实际任职期限、实际履职业绩核算薪酬，基本年薪、津补贴发放至离任当月，绩效年薪根据考核结果在审计完成后予以发放，递延支付部分按照本办法递延支付机制继续执行。

4.7 公司董事、高级管理人员因被解聘、辞职等原因离任的，离任前应当完成履职审计，薪酬发放以履职审计结果为依据；若离任时存在未完成的绩效考核事项，待考核完成后根据结果核定并发放相应薪酬。

## 5 止付与追索

5.1 公司建立董事、高级管理人员薪酬止付、追索机制，凡发生本办法规定情形的，公司有权对未支付的薪酬予以止付，对已支付的薪酬予以全额或部分追索，涉及离任人员的，该机制同样适用。

5.2 公司因财务造假、会计差错等原因对财务会计报告进行追溯重述的，薪酬与考核委员会应当及时对董事、高级管理人员的绩效年薪收入进行重新考核，根据重新考核结果追回超额发放的部分薪酬。

5.3 董事、高级管理人员存在下列情形之一，违反忠实勤勉义务给公司造成损失，

或对相关违法违规行行为负有过错的，公司根据情节轻重，减少、停止支付未支付的绩效年薪，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪收入进行全额或部分追索：

5.3.1 参与或纵容公司财务造假、虚假陈述等信息披露违法违规行为；

5.3.2 违规占用公司资金、违规为他人提供担保，给公司造成经济损失的；

5.3.3 因重大决策失误、管理失职、履职不力，导致公司发生重大经营风险、资产重大损失的；

5.3.4 利用职务便利谋取不正当利益，损害公司利益的；

5.3.5 违反《公司法》《证券法》等法律法规及《公司章程》规定，被监管机构处罚或采取监管措施的；

5.3.6 其他违反忠实勤勉义务，给公司造成损失或不良影响的情形。

5.4 薪酬止付、追索的具体实施程序如下：

5.4.1 薪酬与考核委员会根据相关事实和证据，拟定薪酬止付、追索方案，明确止付、追索的人员、金额、依据及方式；

5.4.2 止付、追索方案报公司董事会或股东会审议批准；

5.4.3 公司向相关董事、高级管理人员出具薪酬止付、追索书面通知，明确要求退还的金额、期限及方式；

5.4.4 相关人员应当在收到书面通知后一个月内，按要求退还追索金额。

5.5 董事、高级管理人员（含离任人员）在收到公司薪酬追索扣回书面通知后一个月内，无正当理由拒不退还追索扣回金额的，公司有权采取以下措施：

5.5.1 暂停发放其尚未支付的所有薪酬；

5.5.2 通过法律途径追究其民事责任，要求其返还追索金额并赔偿公司损失；

5.5.3 将相关情况向监管机构、行业协会等相关部门报告。

## 6 其他管理

6.1 公司内部董事及高级管理人员应当与公司依法签订劳动合同或聘任合同，明确双方的权利义务、薪酬标准、绩效考核、任职期限、解除合同的补偿及违约责任等内容，合同内容不得与本办法及《公司章程》相冲突。

6.2 公司对内部董事、高级管理人员实行责任追究制度，对于因工作不力、管理失职、决策失误、违反规章制度等情形，造成公司资产重大损失、经营业绩大幅下滑或者未完成经营管理目标任务的，公司根据损失大小、责任轻重及影响程度，给予通报批评、经济处罚、降职、撤职或者解聘职务等处罚，经济处罚可与薪酬止付、追索机制结合执行。

6.3 公司董事、高级管理人员应当如实申报个人薪酬收入，不得通过任何形式在公司及下属子公司领取本办法规定以外的报酬、补贴或其他福利；未经批准，不得在与公司存在关联关系或业务合作关系的单位领取薪酬。

6.4 公司建立董事、高级管理人员薪酬管理制度，按照证监会、上海证券交易所及广西证监局的监管要求，及时、准确、完整地披露董事、高级管理人员的薪酬管理制度、薪酬方案、薪酬总额及个人薪酬水平等信息，接受股东、监管机构及社会公众的监督。

## 7 附则

7.1 本办法未尽事宜，按照《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等国家法律法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定执行；本办法规定与国家后续

颁布的法律法规、监管要求相冲突的，按照新的规定执行。

7.2 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释，公司董事会可根据国家监管要求、公司经营发展情况对本办法进行修订，修订后的办法需履行相应的审议程序。

7.3 本办法经公司股东会审议通过后生效，自生效之日起执行，公司此前制定的与董事、高级管理人员薪酬管理相关的制度、规定与本办法不一致的，以本办法为准。