

深圳市中金岭南有色金属股份有限公司

董事长考核与薪酬激励方案

本公司及董事局全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

为促进公司战略发展，更好地发挥薪酬制度的激励约束作用，构建薪酬激励与企业发展、效益紧密相关的薪酬体系，建立激励与约束对等的薪酬分配机制，根据《公司法》、《上市公司治理准则》等法律法规和《公司章程》，结合公司实际情况，特制订本方案。

一、董事长考核与薪酬激励管理原则

（一）坚持符合市场经济需要、实现企业价值最大化的原则。

（二）坚持绩效优先、兼顾公平的原则，薪酬水平与公司经营效益及发展目标挂钩。

（三）坚持激励与约束并重、权利与责任对等、利益与风险共担的原则。

（四）坚持薪酬与公司战略发展相结合的原则，促进公司的长期稳定、健康、持续发展。

二、董事长绩效考核

董事长的绩效考核与公司的战略发展、年度效益及重大工作推进直接挂钩，薪酬激励与公司各项考核直接挂钩。

三、董事长薪酬构成及管理

董事长的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、单项奖励等三部分组成。

(一) 基本薪酬：董事长年度基本薪酬依据深圳市上年度职工社会平均工资的 4 倍确定。

(二) 绩效薪酬：绩效薪酬与净利润完成情况、经营管理绩效完成情况以及各项核心工作考核情况紧密挂钩：

绩效薪酬=绩效薪酬基数×考核系数

1、绩效薪酬基数：

若公司当年度效益实现盈利时，董事长的绩效薪酬基数与公司当年归母净利润完成情况挂钩。

董事长绩效薪酬基数核定：

归母净利润（万元）	基数比例	分段绩效金额最高值 （单位：万元）	累计最高值 （单位：万元）
0-5000（不含）	归母净利润的 0.4%	20	20
5000-10000（含）	归母净利润的 0.35%	17.5	37.5
10000-20000（含）	归母净利润的 0.3%	30	67.5
20000-30000（含）	归母净利润的 0.25%	25	92.5
30000-50000（含）	归母净利润的 0.2%	40	132.5
50000-100000（含）	归母净利润的 0.15%	75	207.5
100000-150000（含）	归母净利润的 0.1%	50	257.5
150000以上	归母净利润的 0.05%

当公司盈利时，按实现归母净利润相应比例分段确定绩效薪酬基数，绩效年薪低于社平工资 4 倍的，按上年度社平工资 4 倍确定绩效薪酬基数。

当公司发生亏损时，按上上年度职工社平工资的 3 倍确定绩效薪酬基数。

2、考核系数：

除对归母净利润实现情况进行考核外，还需对公司的其他核心任务及重点推进工作进行严格考核和评价。根据考核结果分 A、B、C、D 四个等级：

A 等级：考核 90 分及以上，考核系数区间（1.1-1.2）

B 等级：考核 80 分及以上，考核系数区间（1.0-1.09）

C 等级：考核 70 分及以上，考核系数区间（0.8-0.99）

D 等级：考核 70 分以下，考核系数区间（0-0.79）

董事局薪酬与考核委员会根据公司核心工作完成情况进行考核并确定考核系数和奖励分配方案。

（三）单项奖励

为激励董事长创造性地开展工作，特设立单项奖励。单项奖励包括但不限于：在管理创新、科技创新、资源拓展、资本运营等方面取得重大突破、投资项目取得显著成效及获得政府、行业等特别嘉奖时，或完成其它经公司董事局批准的事项，可获得单项奖励。

公司发展成果显著，年度归母净利润超过年度既定目标时，可按超额净利润的一定比例提取超额盈利奖。

四、其它

为保证薪酬发放的均衡性，可以依据公司当年度归母净利润预算及进度实现情况，对董事长的绩效薪酬实行部分预发，年度考核后结算。

公司董事局薪酬与考核委员会是本方案实施的管理机构。

董事长的社会保险及其它待遇按国家有关规定和本公司相关管理制度执行。

本方案经公司 2018 年第三次临时股东大会审议通过生效实施。

深圳市中金岭南有色金属股份有限公司董事局

2018 年 12 月 29 日