

金诚信矿业管理股份有限公司
2017 年公司高管人员绩效管理办法

第一条 为实现公司战略目标，督促公司高管人员履行职责，切实维护公司及全体股东的利益，按照责权利相结合的原则，特制定本绩效管理办法。

第二条 适用范围

本绩效管理办法适用于未在分公司兼职的高管人员；在分公司兼职的高管人员，按照分公司 2017 年度经营目标考核办法执行。

考核期限：2017 年 1 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日。

第三条 绩效考核原则

- 1、战略主导：承接企业战略，促进企业战略落地。
- 2、效率至上：促进管理和业务流程优化，提高效率，强化公司各业务管理体系的建立和完善。
- 3、共赢发展：强化个人绩效与公司整体业绩的关联，体现共生共荣。
- 4、激励约束：加强绩效考核过程沟通，切实发挥绩效考核的激励和约束作用。

第四条 薪酬构成

公司高管人员薪酬由目标年薪、年功津贴、福利费和社会保险组成。

公司高管人员目标年薪由基本年薪、考核年薪组成，计算

公式如下：

目标年薪总额=基本年薪+考核年薪；

基本年薪即为底薪，为目标年薪的 40%，不予考核，按月固定发放；考核年薪为目标年薪的 60%，与岗位业绩和公司整体业绩挂钩。

第五条 绩效考核周期及考核比例

1、考核周期

2017 年绩效考核周期为季度和年度，不设月度考核。

2、考核比例

年度考核比例为目标年薪的 40%。

季度考核比例为目标年薪的 20%。

第六条 考核指标

1、年度考核指标

年度考核指标侧重效益指标和结果指标，其中效益指标占目标年薪的 30%，结果指标占目标年薪的 10%。

效益指标分别为：主营业务收入、税后净利润、工程款回收。原则上分别占比 10%、10%、10%，需要根据分管副总裁业务特点予以调整。

结果指标可根据分管业务侧重点不同予以沟通确定。

2、季度考核指标

季度考核指标侧重公司生产经营过程中的过程控制，季度考核指标由 5 个考核项构成，其中一项为总裁办公会和总裁周例会安排事项，其余 4 个考核项根据分管副总裁 2017 年重点工

作安排提取。季度考核指标按照实际完成率计算被考核者应得到的考核年薪，具体核算方法如下：

考核年薪=挂钩年薪*完成率，以挂钩年薪为上限。

季度考核指标注重沟通、反馈的过程。总裁与分管副总裁初步沟通 2017 年重点工作思路和要求，由分管副总裁根据总裁要求并结合 2016 年本系统实际情况、存在的问题初步拟定 2017 年重点工作计划，重点工作计划应确定 2017 年重点工作目标和计划，并分解为四个季度。董事会办公室汇总分管副总裁重点工作计划，组织召开季度指标沟通会，季度指标沟通会由总裁主持，讨论确定分管副总裁年度重点工作计划和季度考核指标。

季度考核指标确定后由董事会办公室提交董事长审批后下发执行。

第七条 季度绩效考核沟通与反馈

1、季度绩效考核沟通

每季度由董事会办公室下达绩效考核通知，负责考核结果汇总、初审，并将初步结果提交董事会办公室和总裁审核。绩效考核结果汇总需在每季度下月 10 号前汇总完毕，并提交总裁初审结果。

由总裁召开季度绩效考核沟通会，分别与分管副总裁沟通季度绩效考核完成情况、存在的问题及下一步解决的措施。同时，对下一季度需要调整的指标进行书面签字确认。此项工作需在每季度下月 20 号前完成。

董事会办公室履行季度绩效考核审批程序后提交人力资源

管理中心核算。

2、绩效绩效考核反馈

董事会办公室将季度绩效考核结果以书面（邮件）的形式反馈至被考核人。

被考核人若有异议，可向董事会办公室提出异议，董事会办公会需于5个工作日内予以反馈回复意见。

第八条 安全生产考核

执行公司安全生产考核规定。

第九条 重大责任事故

重大管理责任事故标准：1、直接经济损失在2万元（含）以上；2、接到甲方事故投诉；3、总裁办公会认定的责任事故。

当出现重大管理责任事故时，主要责任者扣除10000元工资，次要责任者扣除5000元工资。直接损失超过10万的责任事故按总裁办公会确定的处理意见执行。相关金额优先从应得的考核年薪中扣除，考核年薪不够的，剩余部分应从基本年薪中扣除，但每月所得工资应不低于当地最低工资标准。

第十条 特别奖励

2017年税后利润考核目标为2亿元人民币，为激励管理层充分发挥主观能动性，确保利润目标更好的完成，经公司考虑决定，设立超额利润特别奖励。实际完成税后利润额以2亿元为基准，超过该指标后，将从超额利润中提取部分金额用于奖励，具体提取比例安排如下：（实际税后利润金额设定为X，基准为2亿元）

序号	区间	超额奖金计算公式(单位：万元)
1	20000 万元 < X ≤ 21000 万元	$(X-20000)*10\%$
2	21000 万元 < X ≤ 22000 万元	$(21000-20000)*10\% + (X-21000)*20\%$
3	22000 万元 < X ≤ 23000 万元	$(22000-20000)*20\% + (X-22000)*30\%$
4	23000 万元 < X ≤ 24000 万元	$(23000-20000)*30\% + (X-23000)*40\%$
5	24000 万元 < X ≤ 25000 万元	$(24000-20000)*40\% + (X-24000)*50\%$
6	X > 25000 万元	$(X-20000)*50\%$

当公司取得重大管理创新、科技创新、投资取得显著成效、公司获得政府、行业等特别嘉奖的情况下，经董事会薪酬与考核委员会同意，高管团队可获得一定的特别奖励。

高管团队成员根据贡献程度领取相应的奖励，奖励方案由公司总裁拟定并报董事会薪酬与考核委员会审批。