

淮北矿业控股股份有限公司

经理层业绩考核和薪酬管理办法（试行）

第一章 总则

第一条 为全面构建淮北矿业控股股份有限公司（以下简称“公司”）经理层成员综合考核激励体系，完善激励和约束机制，规范薪酬管理，根据有关要求并结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司实施任期制和契约化的经理层成员，包括总经理、副总经理、董事会秘书和其他高级管理人员等。

第二章 业绩考核

第三条 业绩考核遵循的原则

（一）坚持国有企业党的领导。坚持和加强党对国有企业的全面领导，坚持党管干部、党管人才原则，保证公司党委对干部人事工作的领导权和管理权，切实发挥党组织在推行经理层成员任期制和契约化管理工作中的领导和把关作用。

（二）坚持责权利相统一。依法落实董事会对经理层成员的聘任、业绩考核、薪酬管理等权利，切实保障总经理根据公司法 and 公司章程行使主持经营管理、组织实施董事会决议等职权，推动形成各司其职、各负其责、协调运转、有效制衡的公司治理机制。

（三）坚持分类设计考核指标。对标市场、对标行业，结合企业实际科学合理确定经理层成员考核指标，不断增强考核工作的针对性，更加突出业绩贡献导向，实现经理层成员薪酬能高能低、能增能减。

（四）坚持严格监督管理。建立以契约为核心的责任、权利、义务体系，强化经理层成员业绩目标考核，实行契约约定退出管理，对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的严格责任追究。

第四条 由董事会授权董事长代表董事会与经理层各成员分别签订岗位聘任协议书。由董事会授权董事长与公司总经理签订年度和任期经营业绩责任书，由董事会授权总经理与其他经理层成员分别签订年度和任期经营业绩责任书。

第五条 年度考核

（一）年度考核内容以年度经营业绩责任书的形式下达。一般根据岗位职责和工作分工，按照定性和定量相结合、以定量为主的原则，逐人确定每位经理层成员的年度考核内容和考核指标。

（二）年度考核指标的设置要结合本企业战略、经营预算、历史数据、行业对标情况等综合确定，目标值要科学合理、具有一定挑战性。

（三）经理层正职要全面承接本企业年度经营目标，经理层副职考核指标设置由经理层成员共同承担的共性指标的权重不得高于 50%。

（四）经理层副职分别设置个性化考核指标，个性化考核指标的权重不得低于 50%。设置的个性化指标中，要根据重要程度、权重等明确个人主要指标，主要指标原则上不超过 3 个。

第六条 任期考核

（一）在年度业绩考核的基础上，原则上三年为一个任期实施业绩考核。

（二）任期考核指标。任期考核指标应当与年度考核指标有所区别，在效益类指标的基础上，更多关注企业中长期发展类指标，不应简单的以任期内各年度考核结果的平均值作为任期考核结果。

（三）经理层正职要全面承接任期内经营目标，经理层副职考核指标设置由经理层成员共同承担的任期内共性指标的权重不得高于 50%。

（四）经理层副职分别设置任期内个性化考核指标，个性化考核指标的权重不得低于 50%。

第七条 年度和任期考核计分规则。明确每项考核指标的计分规则，定量指标要能根据指标实际完成值计算出本指标考核得分，定性指标能够根据指标达成程度（如标志性成果）确定本指标考核得分。可结合企业实际，设置加分规则，并不得设置“保底分”。

第八条 出现下列任何一种情形的，董事会有权给予经理层成员解聘、退出岗位：

（一）年度经营业绩考核结果未达到完成底线（如百分制低于 70 分），或年度经营业绩考核主要指标未达到完成底线（如完成率低于 70%）的。

（二）连续两年年度经营业绩考核结果为不合格或任期经营业绩考核结果为不合格的。

（三）任期综合考核评价认定不胜任或不称职，或者在年度经营业绩考核中总经理得分连续两年靠后、其他经理层成员连续两年排名末位，经分析研判确属不胜任或者不适宜担任现职的。

（四）对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。

（五）因其他原因，董事会（或控股股东及其党组织）认为不适合在该岗位继续工作的。

（六）根据年度（聘期）履职考核情况，公司党委认为不适合在该岗位继续工作的。

第三章 薪酬管理

第九条 经理层薪酬核定基本原则

（一）坚持完善现代企业制度。推动公司改革发展，规范公司治理，强化经理层责任，增强公司发展活力和竞争力。

（二）坚持激励约束相统一。健全经理层薪酬分配的激励约束机制，建立与经理层任职和考核结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬分配机制，充分调动经理层成员积极性。

（三）坚持差异化薪酬分配。坚持业绩导向和正向激励，差异化确定薪酬分配，强激励、硬约束，切实拉开分配差距。

第十条 经理层薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励构成，其中绩效年薪不低于年度薪酬基准的60%。

（一）基本年薪。是经理层年度基本收入。

（二）绩效年薪。是与经理层年度业绩考核结果挂钩的收入。按照《个人年度经营业绩责任书》约定，考核兑现当年度绩效年薪。

（三）任期激励。是与经理层任期业绩考核结果挂钩的收入。按照《个人任期经营业绩责任书》约定，考核兑现任期激励薪酬。

第十一条 薪酬核定

（一）年度和任期经营业绩考核低于80分或年度和任期经营业绩考核主要指标完成率低于80%的，年度和任期经营业绩考核为不合格。

(二) 年度经营业绩考核90分以上且评为优秀的,可以适当上浮当年绩效年薪。要合理确定优秀比例,年度优秀经理层成员人数不超过班子成员的20%,绩效年薪上浮比例不超过5%。

(三) 任期内每年度绩效年薪预留不低于10%作为任期激励。任期内两年被评为优秀的,任期激励按累计预留年薪的1.1倍执行;任期内三年被评为优秀的,任期激励按累计预留年薪的1.2倍执行。

第四章 薪酬分配

第十二条 薪酬兑现

(一) 基本年薪按照核定标准按月平均支付。

(二) 绩效年薪和任期激励按照考核后的标准兑现。绩效年薪实行年度一次性发放;任期激励任期界满考核合格后发放。

(三) 经理层年度薪酬和任期激励计算方法:

1. 经理层年度薪酬=本单位正职年薪×本人所在岗位系数×本人本年度业绩考核得分系数。

2. 经理层任期激励=累计预留绩效年薪×任期评先激励系数×任期考核得分系数。

第十三条 薪酬监督

(一) 经理层按照本办法领取薪酬,未经决策,不得在公司内外领取其他工资性报酬。

(二) 经同意,经理层可领取有关单位给予负责人的奖励,并在年度薪酬外单列。

1. 符合国家规定的政府津贴、院士津贴等其他货币性收入。

2. 作为项目主要完成人荣获国家科学技术进步奖等奖项,国家和地方政府给予的现金奖励。

3. 按照相关规定,对荣获全国、省级及集团公司相关荣誉给予的奖励。

(三) 经理层岗位出现变动、新聘任的,从任职文件确认时间的次月起,按照新任岗位的薪酬水平执行;因岗位变动调离原单位的,自任免通知文件下发次月起,除按当年所在岗位实际工作月数计提的绩效年薪外,不得继续在原单位领取薪酬。

(四) 经理层成员因违纪违法离开任职岗位的,自离开任职岗位的次月起停发基本年

薪，当年绩效年薪不再发放，且以前年度预留年薪不予兑现。

（五）公司根据信息披露的有关规定，如实向社会公开披露经理层薪酬信息。

第五章 薪酬扣减及追索扣回

第十四条 薪酬扣减 出现以下情况之一的，按规定扣减薪酬：

（一）年度经营业绩考核不合格的，扣减当年全部绩效年薪；任期经营业绩考核不合格的，扣减全部任期激励。

（二）出现以下情况的，按规定扣减薪酬。

1. 对发生安全生产责任事故负有责任的，薪酬扣减按照安全生产管理相关制度规定执行。

2. 对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的，薪酬扣减按照违规经营投资责任追究制度执行。

3. 受到组织处理、政纪处分和党纪处分的，按照受处理人员经济处罚规定执行。

4. 董事会认定的其它应扣减薪酬事项。

第十五条 薪酬追索、扣回。有以下情形之一的，公司有权追索扣回经理层部分或全部薪酬：

1. 不如实提供考核资料，导致年度业绩考核或任期考核与实际不符的；

2. 违反薪酬管理规定，违规领取薪酬的；

3. 因不作为、乱作为导致公司出现重大经济损失的；

4. 发表不当言论、做出不当行为等导致公司声誉受损、造成重大不良影响的。

第六章 附则

第十六条 本办法经公司董事会薪酬与考核委员会讨论研究，并向公司董事会报告后实施。

第十七条 本办法由公司董事会负责解释、修订。