

金诚信矿业管理股份有限公司

2025 年高管人员绩效管理办法

为推动金诚信矿业管理股份有限公司（以下简称公司）战略目标实现，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，并根据《金诚信矿业管理股份有限公司董事、监事及高级管理人员薪酬及考核管理办法》的相关要求，特制定公司 2025 年高管人员绩效管理办法（以下称本办法）。

第一条 适用范围

本办法适用于未在公司事业部、分子公司兼职的高管人员（含非独立董事、高管、高级技术管理人员，下同）；在公司事业部、分子公司兼职的高管人员，按照公司《事业部、分子公司经营目标考核办法》执行。

第二条 绩效考核原则

- 1、战略主导：承接公司战略，促进战略落地，引导高管人员重视公司中长期发展，提高中长期考核的力度；
- 2、共赢发展：强化高管个人绩效与公司整体业绩的关联，体现共生共荣；
- 3、管理精进：强化公司各业务管理体系的持续改进，促进业务流程优化，提高管理效率，突出高管人员分管领域的个性化指标考核；
- 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，重奖重罚。

第三条 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%，与岗位绩效和公司整体业绩挂钩。

第四条 考核周期及考核比例

考核周期以年度考核为主，季度考核为辅；并综合考虑高管任期和公司战略期。

- 1、董事长、总裁、党委书记及副董事长考核周期为年度，考核比例为目标年薪的 60%；
- 2、公司其他高管考核周期为季度和年度；其中，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%。

第五条 考核指标

1、年度考核指标

年度考核指标包括财务类指标和管理类指标；其中财务类指标占目标年薪的 10%-20%，管理类指标占目标年薪的 20%-30%。

财务类指标包括：营业收入、净利润、板块收入、板块净利润、现场利润等，目标值以战略目标为准。

管理类指标根据高管人员分管业务侧重点，结合“五五”战略规划的重要战略任务事项确定。

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 4-5 个考核项构成，其中 1 项为总裁办公会和总裁周例会安排事项，其余 3-4 个考核项根据分管业务内各年度重点工作安排确定。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。

第六条 年度考核兑现方式

考核期次年 5 月底之前，各项考核指标经公司各主管业务中心和公司审计监察中心内部审计确认后，由公司总裁办公会初审，报董事会薪酬与考核委员会审批。

为推动战略目标实现，年度考核指标中的财务类指标，包括营业收入、净利润、板块收入、板块净利润及现场利润等，采取年度滚动考核、任期或战略期结束后统一清算的兑现方式。其中，任期结束后不再续聘的，任期结束后统一清算；任期结束后续聘的，战略期结束后统一清算。

任期或战略期内，财务类指标每年按照当年度累计完成情况进行兑现；任期或战略期结束后进行最终清算，多退少补。年度考核中的管理类指标则按照当期考核结果进行兑现。

同时，财务类指标考核结果与公司累计应收账款回收完成情况挂钩兑现。具体兑现比例如下：

累计应收账款回收完成率 $\geq 98\%$ ，累计实发考核工资=累计应发考核工资； $90\% \leq$ 完成率 $< 98\%$ ，累计实发考核工资=累计应发考核工资 $\times (3 \times$ 完成率 $-2)$ ；完成率 $< 90\%$ ，累计实发考核工资=0。

任期或战略期结束清算后的应发考核工资余额（若有）全部清零。

第七条 季度绩效考核沟通与反馈

1、季度绩效考核沟通

公司董事长、总裁每季度初确定其他高管人员的季度绩效考核目标；董事会办公室每季度结束的次月 10 号前对考核结果进行汇总和初审，并将初步结果提交总裁和董事长审核。

每季度结束次月 20 号前，董事长或总裁主持召开季度绩效考核沟通会，分别与其他高管人员沟通季度绩效完成情况、存在的问题及下一步解决的措施，对季度绩效考核指标结果进行书面签字确认，并交人力资源管理中心核算工资。

2、季度绩效考核反馈

考核沟通会之后，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，董事会办公室在征得董事长和总裁意见后于 5 个工作日内反馈回复意见，最终结果以董事长和总裁的意见为准。

第八条 安全生产考核

执行公司安全生产考核相关规定。

第九条 重大管理责任事故

重大管理责任事故标准：1、直接经济损失在 20 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。直接经济损失超过 30 万的责任事故，按总裁办公会确定的处理意见执行。重大管理责任事故中存在瞒报、造假等情况的，将加倍对其进行处罚。相关金额优先从应得的考核年薪中扣除，考核年薪不够的，不足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

1. 超额利润奖励

为充分调动管理层的主观能动性，设立超额利润奖励。完成当年度的利润目标后，超额部分提取一定比例进行奖励。超额利润奖励采取年度滚动计算、任期或战略期结束后统一清算的兑现方式。

同时，超额利润奖励的兑现也与累计应收款回收完成情况挂钩。兑现比例同年度考核，详见本办法第七条。

2. 应收账款超额回收奖

详见《公司 2025 年度应收账款回收绩效考核与专项奖励管理办法》。

3. 其他奖励

当公司取得重大管理创新和科技创新、投资取得显著成效、公司获得政府及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。

第十一条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会制订，经公司董事会审议通过后执行。