

# 郑州华晶金刚石股份有限公司

## 董事、监事、高级管理人员薪酬与绩效考核管理办法

(经公司第四届董事会第六次会议通过，尚需 2017 年年度股东大会审议)

### 第一章 总则

第一条 郑州华晶金刚石股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步规范公司董事、监事及高级管理人员的薪酬及绩效考核管理，建立科学有效的激励与约束机制，保证公司董事、监事有效地履行其职责和义务，充分调动公司高级管理人员的积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，促进企业健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》和《深圳证券交易所创业板上市公司规范运作指引》等相关法律法规及《公司章程》的有关规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用范围：

- (一) 董事：包括公司非独立董事、独立董事；
- (二) 监事：包括公司非职工代表监事、职工代表监事；
- (三) 高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务总监和董事会秘书；
- (四) 董事会认定的其他成员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- (一) 公开、公正、公平的原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平基本相符；
- (二) 坚持按劳分配与责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位职责、履行义务、承担责任相符；
- (三) 与公司长远利益相匹配原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

(四) 激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

## 第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会是董事会设立的为拟订和管理公司高级人力资源薪酬方案、评估非独立董事和高级管理人员业绩的专门机构。负责制订科学、有效的薪酬管理制度，制定公司非独立董事及高级管理人员的考核与评价体系，实施公司的人才开发与利用战略，对董事会负责。公司各职能部门须配合董事会薪酬与考核委员会进行公司薪酬与绩效管理的具体实施。

第五条 董事会薪酬与考核委员会制定的薪酬管理制度须报经董事会审议通过后，提交股东大会审核批准。

## 第三章 薪酬的标准及发放

### 第六条 公司董事会成员薪酬

在公司经营管理岗位任职的董事，其薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员薪酬标准执行，不再另外领取董事津贴。

独立董事、不在公司经营管理岗位任职的董事领取董事津贴，董事津贴按月发放。

### 第七条 公司监事会成员薪酬

由职工代表大会选举产生的职工代表监事，按其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，同时在公司领取监事津贴，监事津贴按月发放。

非职工代表监事不在公司领取监事津贴。

### 第八条 公司高级管理人员薪酬

公司高级管理人员薪酬由固定薪酬、绩效薪酬和其他项组成。

		高级管理人员	备注
固定薪酬	基本薪酬	60%	①基本薪酬为郑州市最低薪酬标准；岗位薪酬为固定薪酬减去基本薪酬后的剩余固定部分。
	岗位薪酬		

		高级管理人员	备注
			②根据考勤等达到公司合规性管理要求，月度发放。
绩效薪酬	岗位绩效	20%	根据绩效考核等，月度发放。
	年底组织绩效	20%	根据公司业绩及薪酬与绩效考核委员会核定，年度发放。

### （一）固定薪酬

固定薪酬根据高级管理人员所任职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬，按月发放，固定薪酬分为基本薪酬和岗位薪酬两部分。

#### 1、基本薪酬

基本薪酬为郑州市最低工资标准，如有调整，以政府发布的通知为准。

#### 2、岗位薪酬

岗位薪酬为固定薪酬中减去基本薪酬后的剩余部分，根据考勤等达到公司合规性管理要求，月度发放。

### （二）绩效薪酬

绩效薪酬以公司业绩目标为考核基础，根据公司和高级管理人员完成工作目标情况，由薪酬与绩效考核委员会核定，绩效薪酬根据考核周期发放，绩效薪酬分为岗位绩效薪酬和年底组织绩效薪酬。

#### 1、岗位绩效薪酬

岗位绩效薪酬根据每月绩效考核成绩浮动，月度发放。

#### 2、年底组织绩效薪酬

根据公司及部门目标达成情况浮动发放，具体业绩目标及薪酬与绩效考核委员会核定方案为准。

### （三）其他项

其他项=工龄工资+加班费+现金性福利+特殊补贴+业绩分红+其他收入 - 五险一金个人部分 - 个人所得税 - 考勤扣款 - 其他扣款。

第九条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、其它国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

第十条 公司董事、监事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算绩效薪酬并予以发放。

#### 第四章 其他激励事项

第十一条 经公司薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第十二条 公司可实施股权激励计划对高级管理人员进行激励。薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案并提交董事会审议。股权激励的相关事项根据国家的相关法律、法规等确定。

第十三条 激励的主要原则是基于公司及股东的利益最大化。根据相应的岗位职责的履行程度、年度经营目标的实现情况、个人绩效指标的完成情况、公司市值情况及其他相关指标确定。

第十四条 薪酬与考核委员会可依据具体情况拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案。

#### 第五章 约束机制

第十五条 高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则不予以发放绩效薪酬：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重处罚的；
- （二）严重损害公司利益的；
- （三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 公司董事、监事及高级管理人员实施内部责任追究机制。对因工作不力、决策失误等造成公司重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其

损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。

## 第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十八条 本制度由董事会负责制定、解释和修改。

第十九条 本制度自股东大会审议通过之日起生效。

郑州华晶金刚石股份有限公司

董 事 会

2018 年 4 月 11 日