3
盛和资源控股股份有限公司
董事和高级管理人员薪酬管理制度
（尚需提交公司股东会审议）
第一章总则
第一条为规范盛和资源控股股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人
员的薪酬管理，建立科学、规范、激励与约束并重的公司治理结构和薪酬体系，吸引、
保留和激励优秀人才，确保董事和高级管理人员勤勉尽责，提高公司经营管理水平，促
进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》
等相关法律法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。
第二条本制度适用于公司董事及高级管理人员。其中：
（一）董事：包括非独立董事及独立董事。
（二）高级管理人员：指经董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人
以及公司章程规定的其他高级管理人员。
第三条董事和高级管理人员薪酬管理制度应遵循以下原则：
（一）战略导向原则：薪酬与公司长期发展战略、经营目标、企业文化相一致。
（二）公平原则：薪酬水平兼顾内部公平性及外部竞争性。
（三）绩效挂钩原则：薪酬与个人职责、贡献、绩效相适应，激励与约束并重、奖罚对
等。
（四）可持续发展原则：薪酬与公司可持续发展的目标相符。第二章薪酬管理机构
第四条董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责制定董事、高
级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。
第五条董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董
事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。
高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。第三章薪酬结构与标准

3
第六条独立董事领取固定的董事津贴，津贴标准根据其履职投入、专业经验、工
作内容及市场水平，由股东会审议决定。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公
司承担。
第七条在公司担任实际工作岗位职务的非独立董事，根据其在公司所担任的职务或
岗位、公司薪酬体系并充分考虑其董事职责，确定其薪酬标准。
未在公司担任除董事外的其他任何职务的非独立董事，其薪酬标准由公司根据具体
情形协商确定并报经有权机构批准后执行，其行使职权所需的合理费用由公司承担。
第八条非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等
组成，其中：
1、基本薪酬：根据岗位职责、重要性、从业经验以及市场薪资水平等确定。
2、绩效薪酬：以年度经营目标为考核基础，根据考核期内实现效益情况以及工作业绩
完成情况确定。绩效薪酬标准占比原则上不低于基本薪酬标准与绩效薪酬标准之和的50%。
3、中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期
权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公
司根据实际情况制定激励方案。第四章薪酬发放与绩效评价
第九条薪酬与考核委员会制定薪酬方案应充分考虑公司市场价值、公司经营业绩、
同行企业董事、高管的薪酬待遇水平等因素。
第十条绩效评价与发放管理
（一）独立董事
1、独立董事的履职评价采取向董事会和股东会年度述职的方式进行。
2、独立董事津贴按月发放。
（二）非独立董事和高级管理人员：
1、基本薪酬部分按月发放。
2、实行年度绩效考核，绩效考核应当依据经审计的财务数据开展。绩效考核结果应用于
绩效薪酬，具体根据个人绩效考核情况和公司业绩完成情况等综合考核结果核发绩效薪酬。
其中，一定比例的绩效薪酬在绩效考核后支付或递延支付。
3、中长期激励收入按相关计划和规定执行。

3
（三）公司发放的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的相关规定，从工资奖金中
扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：
1、代扣代缴个人所得税；
2、各类社会保险费用等由个人承担的部分；
3、国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。
（四）公司董事、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
和实际绩效计算薪酬并予以发放。非因董事、高级管理人员个人原因发生的任期内提前改选
或解除职务的，应当对董事、高级管理人员予以适当补偿。第五章止付追索
第十一条公司对财务报告进行追溯重述时，将及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和
中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。
第十二条公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金
占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司将根据情节轻重减少、停止支付未支付
的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励
收入进行全额或部分追回。第六章附则
第十三条本制度未尽事宜或与有关法律、行政法规、证券监管规则和《公司章程》不
一致时，按照有关法律、行政法规、证券监管规则和《公司章程》执行。
第十四条本制度经公司股东会审议通过后执行，修改时亦同。
第十五条本制度由公司董事会负责解释。