

盛和资源控股股份有限公司

超额奖励发放管理办法

第一章 总则

第一条 目的

为了规范公司的薪酬管理，激励核心管理团队发挥个人潜能，鼓励超越经营责任要求目标，通过价值共创，实现利益共享，进而达到调动员工工作积极性的目的，特制定本办法。

第二条 定义

超额利润业绩奖励（简称超额奖励）指公司在超额完成计划利润目标后，与创造价值的关键岗位员工分享超额利润的激励方式。

第三条 适用范围

本办法适用于盛和资源总部及各考核单位，主要用于激励对公司的经营业绩目标达成具有重要影响的关键岗位人员，具体指：

- （一）总部：中高层管理人员和核心骨干。
- （二）考核单位：中高层核心管理团队和核心骨干，具体奖励对象，由考核单位自行确定。

第二章 利润目标确定与调整

第四条 利润目标设定

（一）目标设定的原则

- 1、基于公司总业绩增长的需要和行业平均发展速度；
- 2、基于各考核单位所处发展阶段、发展速度、经营范围、净资产规模并参考过往经营数据；
- 3、薪酬与考核委员会与总经理经充分酝酿后确定。

（二）目标设定依据

以多占有资源多创造价值为导向，各考核单位以纳入该单位考核范围的净资产为基础确定年度净利润目标。

第五条 利润目标调整

当发生以下重大事项，将对各考核单位的业绩产生重大影响时，经薪酬与考核委员会、总经理办公会（本办法中特指上市公司总经理办公会）批准，利润目标可调整：

- （一）国内外政治经济政策发生重大调整；
- （二）政策扶持，如政策加大对所在企业的扶持力度，提供财政补贴；
- （三）重大投资项目，如公司资产重组或所在企业重大设备投入等；
- （四）外部资本进入，如公司引入大量外部投资，加速所在企业的发展；
- （五）市场环境发生巨大变化，如金融危机等；
- （六）发生不可抗力的灾害时，如地震、洪水、火灾等。

原则上对业绩出现重大不利影响时，首先确保年绩效工资影响幅度，再决定是否继续享用超额奖励的分配。

第三章 超额奖励总额核算

第六条 超额奖励提取比例

各考核单位实际净资产收率达到超额奖励提取条件，超额完成利润目标，且符合绩效考核管理制度要求，按比例分段提取超额奖励。即，实际净资产收益率每提高一个区间档次，对应的超额奖励提取比例便相应递增，超额奖励总额为各分段提取金额之和。超额奖励分段提取比例不得超过附件《超额奖励分段提取比例》确定的标准。授权公司总经理办公会制定绩效考核管理制度。

上市公司总部员工按照考核单位平均超额利润奖励执行。

第七条 超额奖励提取比例影响因素

超额奖励提取比例受以下因素影响：

- （一）公司净利润目标设定的挑战性与难度；
- （二）可分配利润的总额对被激励对象的激励性。

第四章 奖励对象及分配比例确定

第八条 超额奖励对象及分配比例

- （一）总部激励对象及分配比例由公司总经理确定。
- （二）各考核单位奖励对象及分配比例由所在公司总经理确定。

第九条 超额奖励分配核算

各考核单位超额奖励总额度=Σ（实际完成净利润-净利润目标）×对应超额利润奖励提取比例

个人分配额度=奖励总额度×个人分配比例

实际完成净利润是指公司绩效考核制度有关考核原则确定的各考核单位当年度考核完成的净利润。各考核单位年度考核结果由公司总经理办公会批准。

第五章 奖励支付

第十条 超额奖励支付

（一）超额奖励实行递延支付，第一年超额利润奖励的发放金额为超额奖励总额度的70%（产生并提取超额奖励的年份为N年，第一年发放时间为N+1年），第二年（即N+2年）发放金额为超额奖励总额度的20%，第三年（即N+3年）发放金额为提取金额的10%。

（二）所有奖励收益由公司代扣代缴个人所得税后发放。

（三）分配对象在激励周期内因工作需要而发生岗位或职务变动的，且新旧岗位的奖励分配金额不一样的，则按照新旧岗位的工作时间分别按比例计算。

（四）如果分配对象在多个下属公司任职，以承担主要经营责任的公司为主体进行分配，特殊情况的由总经理办公会批准后执行。

第十一条 其他

（一）在递延支付期间出现跨公司调动，继续享有原公司奖金剩余超额奖励额度的分配；

（二）离职人员不再享受剩余超额奖励额度的分配，也不继续参与离职当年新产生的超额奖励分配。

第六章 附则

第十二条 其他

本办法经公司股东会审议通过后生效，解释权归公司董事会。

第十三条 附件

附件：《超额奖励分段提取比例》

附件：

超额奖励分段提取比例

按照下表中的实际净资产收益率对应比例分段累计提取超额利润奖励：

实际净资产收益率 X	超额利润奖励提取比例（分段累计）
6% < X ≤ 7% 的部分	10.00%
7% < X ≤ 8% 的部分	10.80%
8% < X ≤ 9% 的部分	11.60%
9% < X ≤ 10% 的部分	12.40%
10% < X ≤ 11% 的部分	13.20%
11% < X ≤ 12% 的部分	14.00%
12% < X ≤ 13% 的部分	14.80%
13% < X ≤ 14% 的部分	15.60%
14% < X ≤ 15% 的部分	16.50%
15% < X ≤ 16% 的部分	17.40%
16% < X ≤ 17% 的部分	18.30%
17% < X ≤ 18% 的部分	19.20%
18% < X ≤ 19% 的部分	20.10%
19% < X ≤ 20% 的部分	21.00%
20% < X ≤ 21% 的部分	21.90%
21% < X ≤ 22% 的部分	22.80%
22% < X ≤ 23% 的部分	23.70%
23% < X ≤ 24% 的部分	24.60%
24% < X ≤ 25% 的部分	25.50%
25% < X ≤ 26% 的部分	26.40%
26% < X ≤ 27% 的部分	27.30%
27% < X ≤ 28% 的部分	28.20%
28% < X ≤ 29% 的部分	29.10%
29% < X ≤ 30% 的部分	30.00%
X > 30% 的部分	授权公司总经理办公会专题研究确定

考核单位实际净资产收益率超过目标值的，方可进行超额利润奖励。