

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本文件之內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示概不就因本文件全部或任何部分內容而產生或因依賴該等內容而引致之任何損失承擔任何責任。



Zijin Mining Group Co., Ltd.*

紫金礦業集團股份有限公司

(在中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股票代碼：2899)

海外監管公告

此乃紫金礦業集團股份有限公司（「本公司」）登載於中華人民共和國上海證券交易所（「上交所」）網頁的公告。

截至本公告之日，本公司的董事會成員包括執行董事陳景河先生（董事長）、羅映南先生、劉曉初先生、藍福生先生、黃曉東先生、鄒來昌先生，非執行董事彭嘉慶先生，以及獨立非執行董事蘇聰福先生、陳毓川先生、林永經先生及王小軍先生。

承董事會命
紫金礦業集團股份有限公司
董事長
陳景河

中國，福建，2009年11月6日

*本公司之英文名稱僅供識別

紫金矿业集团股份有限公司

第四届经营管理层高级管理人员薪酬和考核方案

一、原则

效率优先兼顾公平的原则；

对企业贡献大小确定薪酬的原则；

责权利相一致、短期利益和长期利益相一致的原则。

二、薪酬对象

公司总裁；

除出任公司董事外的副总裁；

财务总监；

董事会秘书；

三、总裁薪酬确定

薪酬由基本年薪和奖励年薪两部分组成。

（一）基本年薪

总裁基本年薪每年 39.6 万元人民币；

（二）奖励年薪

1、即期奖励年薪 = (公司当年税后利润 - 公司上年末净资产 × 6%) × 0.135% × 考核系数 × 40%。

(公司当年税后利润指按中国会计准则计算的集团公司合并报表中归属于母公司股东的净利润，下同)

(公司上年末净资产指按中国会计准则计算的集团公司合并报表中归属于母公司股东的权益，下同)

2、期权奖励：奖励虚拟股份。

虚拟股份数 = (公司当年税后利润 - 公司上年末净资产 × 6%) × 0.135% × 考核系数 × 60% / 当年底经审计的合并报表的每股净资产 (归属于母公司股东权益，下同)。

若没有连任且在中期离任的，则按离任前最近一期公布的财务参数加上时间系数计算。

虚拟股份与普通股享有同等收益权，承担同等风险；享有分红及送股，但没有表决权，不参加配股。如遇配股，虚拟股份应按配股后净资产情况作相应调整，并不得转让、质押。

由企业设立专户储存保管。

四、薪酬考核和兑现

(一) 年薪每年考核确认一次，原则上在第二年的第一季度完成考核确认工作，经营业绩的确认以年度审计报告为准。考核工作由提名与薪酬委员会负责，由该委员会提出考核办法。

(二) 奖励年薪考核系数可在计算的奖励年薪的 25%上下浮动，经股东会批准后在企业管理费用中列支。

(三) 任职期间所取得的基本年薪和奖励年薪，由个人负责缴纳个人所得税。

(四) 基本年薪和奖励年薪的发放。

1、基本年薪按月均预发。

2、奖励年薪的计算和发放。

(1) 即期奖励的计算和发放：按三(二)1 条方法计算，在年度考核后一个月内兑现给经营者；未连任的，在离任三个月内考核后发放。

(2) 期权奖励的计算和兑现：期权奖励金额=虚拟股份数×每股净资产；每股净资产为兑现年度的上年底数据。

兑现方式：三年按虚拟股份数折算的净资产金额分年度依次按 40%：30%：30%的比例兑现。

五、责任追究

(一) 因违约或非正当理由而又未得到董事会批准离职的，其累积的期权奖励不予兑现，并收归公司冲减企业管理费。

(二) 不能适应企业的发展，或经营决策和管理较大失误，导致企业较大损失的，董事会有权提前解除聘任合同，并除按《公司法》等有关法律、法规及《公司章程》规定追究责任外，取消当年奖励年薪。

(三) 除按规定领取年薪收入外，在下属单位兼任董事、监事职务的，可以领取董、监事津贴；但要向董事会申报备案，结合年薪收入一并列入考核。

(四) 在任职期间，在履行职务时，违反法规、公司章程或通过弄虚作假等不正当手段谋取奖励年薪的，取消奖励年薪。

六、副总裁；财务总监；董事会秘书等经营管理层高管成员薪酬

薪酬由基本年薪和奖励年薪两部分组成。

（一）基本年薪

经营管理层高管成员基本年薪每年为 25.2 万元人民币。

（二）奖励年薪

奖励年薪计算：

奖励年薪总额=(公司当年税后利润-上年净资产 x 6%) x 0.068% x 任职人数
x 任职时间 x 考核系数

奖励年薪的分配，由总裁提出方案，报董事长、董事会提名与薪酬委员会审核，董事会批准。

奖励年薪中即期奖励占奖励年薪的 50%，期权奖励占奖励年薪的 50%。期权奖励由企业设立专户储存保管。

（三）有关责任追究，期权折股，期权兑现等参照上述对总裁的有关规定处理。

（四）经营管理层高管成员基本年薪按月计发，奖励年薪经年终审计及考核后统一核算。

七、董事会可根据经营管理层高管成员的决策水平和经营业绩及董事会提名与薪酬委员会的考核意见，按上述奖励年薪方案计算出的奖励年薪总额为基础，在 25% 范围内上下浮动，确定奖励年薪总额；并对每位经营管理层高管成员进行薪酬评定。所有经营管理层高管成员的年薪，最后由董事会确认。

八、公司经营管理层高管成员在本公司退休、离职、调职时公司可以给予退休、离(调)职金补贴，具体规定附件 1《紫金矿业集团股份有限公司执行董事、监事会主席、高级管理人员退休、离(调)职金补贴规定》。

九、本方案实施时限为第四届董事会任期。第三届董事届满后经营管理层高管成员的奖励薪酬的兑现也按本方案执行；但附件 1《紫金矿业集团股份有限公司执行董事、监事会主席、高级管理人员退休、离(调)职金补贴规定》的执行期限以其各自规定的执行期限为准。

十、本方案经公司董事会批准后实施。

十一、本方案所指之年薪、津贴均含税；其个税由公司代扣代缴。

紫金矿业集团股份有限公司

二〇〇九年十一月五日

附件 1:

紫金矿业集团股份有限公司执行董事、监事会主席、高管人员退休、 离（调）职金补贴规定

公司董事、监事、高级管理人员退休、离（调）职金补贴规定如下：

一、享受退休、离（调）职金补贴对象

担任公司执行董事、监事会主席、总裁（总经理）、副总裁（副总经理）、兼职副总裁、财务总监、董事会秘书等职务的人士；

二、给付条件

- 1、任期中达到法定退休年龄而申请退休，并经董事会同意批准予退休的；
- 2、任期届满聘任职位调整为非高管或离职；
- 3、因身体等原因离职。

非正常原因届中离职，虽经董事会批准，不予给付离职、退休职金补贴。

三、补贴金额的确定

1、享受补贴对象在公司任职满一年按一个月薪酬收入给付补贴；任职未满一年但超过九个月的，按满一年计算；不满一年但超过三个月的，给予半个月薪酬收入作为补贴。

补贴金总额最多不超过本人最近一年薪酬总收入。

2、“一个月薪酬收入”按本人所担任任职职务、所聘任职务的每一个任职、聘任年度本人当年的薪酬总收入除以 12 个月计算。

四、任职、聘任企业工龄计算

1、股东大会批准公司执行董事、监事会主席；经总裁（总经理）提名董事会批准副总裁（副总经理）、财务总监、董事会秘书在公司任职、聘任之日起至任期结束计算任职工龄。

连续在公司任职，并且在公司执行董事、监事会主席、总裁（总经理）、副总裁（副总经理）、兼职副总裁、财务总监、董事会秘书间转换任职的，在该等职务连续计算任职年限。

2、在公司任职、聘任工龄计算起始年度，（根据 2000 年 8 月福建省人民政府闽政体股〔2000〕22 号《关于同意设立福建紫金矿业股份有限公司的批复》，

批准设立福建紫金矿业股份有限公司。)从 2001 年度计起。

3、已经退休、离〔调〕人员，可以补发。

五、退休、离〔调〕职金补贴的发放

可根据本人意愿，于批准退休、离〔调〕职后下季度内发放，可一次性全额领取，或按任职、聘任企业工龄分年度领取。

六、其他

1、退休、离〔调〕职金补贴为含税补贴，支付时由根据国家规定代扣代缴个人所得税。

2、本规定经董事会审议并经股东大会批准后执行。

3、本规定解释权归公司董事会。

紫金矿业集团股份有限公司

二〇〇九年十一月五日