

董事、监事、高级管理人员薪酬管理办法

为进一步完善利尔化学股份有限公司（以下简称“公司”）激励、约束机制，有效调动公司董事、监事、高级管理人员（以下简称“高管”）工作积极性，提高企业经营管理水平，促进企业长远发展，依据国家相关法律法规及公司《章程》，参考行业及地区收入水平，并结合公司实际情况，制订本办法。

第一条 本办法适用范围

- （一）公司董事、监事；
- （二）公司高管。

本办法所称高管包括公司董事长、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

第二条 公司董事、监事薪酬

公司董事、监事的薪酬每年以津贴方式进行发放，其出席董事会、监事会和股东大会等按《公司章程》行使职权所需的合理费用据实报销。年度津贴标准如下：

（一）非独立董事的年度津贴为2.0万元（含税），独立董事的年度津贴为12.0万元（含税）；

（二）监事会主席的年度津贴为1.2万元（含税），其他监事的年度津贴为1.0万元（含税）。

第三条 公司高管薪酬

高管薪酬由基本年薪与绩效年薪两部份构成。

（一）高管基本年薪

1. 董事长、总经理基本年薪

总经理的基本年薪由董事会薪酬与考核委员会根据企业规模、经营状况、行业收入水平、所在地区企业经营者收入等因素确定；董事长基本年薪是总经理的1.2倍。

2. 其他高管基本年薪

其他高管基本年薪以总经理基本年薪为基数，乘以本人年薪系数确定（基本年薪=总经理基本年薪×本人年薪系数）。

3. 其他高管年薪系数确定

其他高管年薪系数为0.3~1.0，具体成员的年薪系数由董事会薪酬与考核委

员会根据其工作分工与难度、责任大小、董事长及总经理建议等因素确定。

4. 基本年薪与年薪系数的调整

董事会薪酬与考核委员会年初根据公司上年经营成果及对高管年度考核的结果，必要时可调整基本年薪与年薪系数。

(二) 绩效年薪

高管成员的绩效年薪根据公司年度经营指标完成情况得分与个人综合考核得分情况确定，最高为1倍基本年薪，绩效年薪由当年考核发放及任期考核发放两部分组成。

(三) 高管成员绩效考核

1. 高管成员年度和任期绩效考核由董事会薪酬与考核委员会制定考核细则并组织实施。

2. 为鼓励公司加大市场开拓，加快产品登记布局，为未来发展做好储备，对于当年度发生的与登记相关的费用，可以在高管年度绩效考核中计算净利润时按三年分摊计算。

(四) 年度薪酬发放

1. 基本年薪按12个月，每月平均支付。

2. 绩效年薪的85%在年度经营考核完成后发放，剩余15%的延期绩效年薪，延期到任期届满考核合格后兑现。

3. 有下列情况的相关负责人，延期绩效年薪不予发放，并根据具体情况予以经济处罚；情节严重的，给予相关人员纪律处分或者岗位调整。

(1) 任期内违反国家法律、法规、规定以及严重违犯企业管理规章、制度的；

(2) 重大决策失误、重大安全与质量责任事故、重大环境污染责任事故、重大违纪和法律纠纷案件，以及其它给企业造成重大不良影响或者造成企业资产流失的；

(3) 违反公司规章制度，泄露公司技术、商业秘密的。

第四条 对董事长、总经理等高管人员在经营管理工作中取得重大突出成绩的，由董事会给予单项特别奖励。

第五条 公司中长期激励办法由董事会另行制订。

第六条 本办法中董事长、董事、监事的薪酬管理规定的变动需经股东大会

批准后方可生效；有关总经理及其他高管薪酬管理的变动经董事会审议通过后即可生效。

第七条 本办法解释权归利尔化学股份有限公司董事会。