

方大锦化化工科技股份有限公司

高层管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事、高级管理人员等公司高层管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效地调动高层管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，促进企业效益的增长，形成稳定的经营者团队，保证公司的长远发展，特制订本制度。

第二条 本制度适用于在公司担任管理职务的董事、高级管理人员及其他经公司董事会批准列入高层管理人员范围的人员。包括但不限于：公司董事长、担任公司管理职务的董事、总经理、副总经理、总工程师、财务总监、董事会秘书等。上述人员以下简称“公司高层管理人员”。

第三条 公司高层管理人员的薪酬分配与考核以企业经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和高层人员分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定高层人员的年度薪酬分配。

第四条 公司高层管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳取酬与责、权、利相统一的原则；
- （二）坚持收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）坚持短期与长期激励相结合的原则；
- （四）薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第二章 组织机构

第五条 公司绩效考核体系由公司股东大会、董事会、董事会薪酬与考核委员会构成。公司董事会薪酬与考核委员会负责组建绩效考核小组，负责对公司高层管理人员的日常绩效考核；绩效考核小组成员由公司主管人力资源高级管理人员以及生产经营部门、财务部、审计部、人力资源部门相关人员组成。

第六条 股东大会在绩效考核体系中的职权：

- (一) 决定有关董事、监事的报酬事项；
- (二) 审议股权激励计划；
- (三) 审议公司高层管理人员薪酬管理制度。

(四) 审议法律、行政法规、部门规章或公司章程规定应当由股东大会决定的与高层管理人员薪酬相关的其他事项。

第七条 董事会在绩效考核体系中的职权：

(一) 股东大会授权董事会根据公司高层管理人员薪酬管理制度所规定高层管理人员范围，决定公司高层管理人员的薪酬事项；

(二) 制订公司绩效考核体系，确定高层管理人员绩效考核方案与年度绩效考核指标；

(三) 制订股权激励计划草案；

(四) 制订高层管理人员薪酬管理制度；

(五) 审议法律、行政法规、部门规章或公司章程规定应当由董事会决定的与高层管理人员薪酬相关的其他事项。

第八条 董事会薪酬与考核委员会在绩效考核体系中的职权：

(一) 拟订公司高层管理人员的业绩考核体系与业绩考核指标；

(二) 拟订公司高层管理人员薪酬管理制度与薪酬标准；

(三) 对公司董事、高级管理人员进行考核并向董事会提出建议；

(四) 对公司薪酬制度的执行情况进行监督；

(五) 拟订公司股权激励计划草案，提交董事会审议；

(六) 董事会授权委托的其他与高层管理人员薪酬相关的事宜。

第九条 绩效考核小组负责实施经董事会确定的年度绩效考核方案，并将考核结果以书面形式报送薪酬与考核委员会。

第三章 薪酬的构成、标准及发放

第十条 公司高层管理人员薪酬实行年薪制。年薪包括基本年薪和特别奖励薪酬。

第十一条 高层管理人员的基本年薪是履行职责所领取的岗位报酬，主要考虑职位价值、责任、能力、市场薪酬行情等。确定公司高层管理人员基本年薪岗位标准。

第十二条 根据公司实际情况高层管理人员基本年薪岗位标准确需调整的，需经董事会审议批准并经董事长签署后实施。

第十三条 高层管理人员的基本年薪分期按比例发放。

(一) 基本年薪标准的 50%部分在 12 个月平均发放；

(二) 基本年薪标准的另 50%部分为绩效薪酬。绩效薪酬是以绩效考核方案和公司利润指标完成情况为有效考核基础，将绩效薪酬发放与考核结果相挂钩的薪酬。绩效薪酬在季末和年终经考核达标后按比例兑现发放。其中：基本薪酬标准的 30%部分 4 个季度考核达标发放；基本薪酬标准的另 20%部分在年终经考核达标后一次性兑现发放。

第十四条 特别奖励薪酬：根据公司年度计划利润的完成情况，公司可对包括董事长在内的高层管理人员实行特别奖励。具体特别奖励薪酬额度与分配方案由公司薪酬与考核委员会拟订，经公司董事会和股东大会审议批准董事长签署后实施。

第四章 考核与实施程序

第十五条 经营年度开始前，公司高层管理人员应根据公司董事会确定的总体经营目标制订工作计划和工作目标，与公司董事会签署目标责任书；目标责任书由薪酬与考核委员会根据公司的总体经营目标、各高层管理人员所分管的工作及岗位职责做出。目标责任书应对高层管理人员的工作计划与目标中各项内容的权重予以确认。公司经营过程中，公司还可根据经营实际情况和业务发展需要确定月度重点工作任务或目标。

第十六条 高层管理人员签订的目标责任书和公司确定的月度重点工作任务将作为董事会薪酬与考核委员会拟订高层管理人员年度薪酬考核方案或标准的依据。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，经董事会批准可以调整公司高层管理人员工作计划和目标。

第十七条 高层管理人员在工作中有重大失误，在所分管业务范围内发生重大安全事故及违法、违规行为，以及因履职不当给公司造成重大损失等事项的，公司按该事项轻重程度，根据考核方案相应扣减绩效薪酬直至不予发放。

绩效薪酬需考核的具体事项包括未完成董事会制定的年度绩效考核指标在内的下列项目，但不限于以下：

- （一）因岗位变动或工作关系变更离开高层管理人员工作岗位的；
- （二）严重损害公司利益的；
- （三）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （四）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （五）年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；
- （六）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （七）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事及高级管理人员情形的；
- （八）公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

第十八条 经营年度结束，在会计师事务所作出的审计报告提交给公司一个月内，应完成对公司高层管理人员的薪酬考核工作，将考核结果以书面形式通知考核对象。高层管理人员在收到通知后如有异议，可在收到通知后一周内向董事会提出申诉，由董事会作出处理。

第五章 附则

第十九条 本制度所述薪酬指税前应发薪酬部分，包括按国家相关法律、

法规应缴纳的税费、五险一金及公司发放的福利等。

第二十条 公司党委书记薪酬按照总经理标准执行。公司高级管理人员兼职不兼薪。

第二十一条 如果本制度与最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第二十二条 本制度由董事会薪酬与考核委员会拟订，公司董事会审议通过，报经公司股东大会审议批准后实施，修改亦同。本制度由董事会负责解释。

第二十三条 董事会薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案，股权激励的相关事项根据法律、法规等确定。若在实施股权激励计划中，根据本制度实施的绩效考核与相关法律、法规有冲突时，董事会应当自行或授权薪酬与考核委员会根据法律和法规等的要求对有冲突的部分进行变更。

第二十四条 本制度自股东大会审议通过之日起执行。

方大锦化化工科技股份有限公司董事会

二零一二年七月二十六日