

山东天业恒基股份有限公司

董事、监事和高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

为建立和健全公司董事、监事和高级管理人员的薪酬管理体系，规范薪酬分配与管理，强化薪酬分配的激励与约束作用，有效调动公司董事、监事和高级管理人员（以下简称董、监、高人员）的积极性和创造性，实现股东和公司利益最大化，提高公司经营管理水平，促进公司经济效益的增长，根据《公司章程》和国家相关法律法规制定本办法。

第一条 本办法适用于公司董事、监事、总经理、常务副总经理、董事会秘书、副总经理、总工程师。

第二条 董、监、高人员薪酬遵循以下原则：

- （一）坚持责、权、利相统一的原则。
- （二）坚持短期激励与长期激励相结合，促进公司可持续发展原则
- （三）坚持标准公平、程序公开、分配公正的原则。

第二章 董事、监事津贴标准

第三条 董事、监事工作津贴根据董事、监事的工作任务、责任及风险等因素综合设计，参照行业水平来确定，切实体现责、权、利统一，兼顾公平的原则。

第四条 公司向董事和监事支付一定金额的工作津贴作为报酬。具体执行标准如下：

董 事 长：10000 元/季度（4 万元/年）

独立董事：25000 元/季度（10 万元/年）

副董事长、监事会主席：7500 元/季度（3 万元/年）

非独立董事：5000 元/季度（2 万元/年）

监 事：5000 元/季度（2 万元/年）

第五条 公司董事、监事津贴按季度发放，相关津贴所涉及的个人所得税，统一由公司代扣代缴。

第三章 高级管理人员薪酬标准

第六条 薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司不同发展阶段而不断变化，从而作相应的调整以适应公司的未来发展需要。公司根据市场行业平均水平、公司盈利情况对公司高级管理人员的基本薪酬及年度绩效标准进行综合考量，根据实际情况进行政策调整。

第七条 参与公司经营管理的董事长依据其行使的经营管理职能领取基本薪酬。高级管理人员的年薪由基本年薪和绩效年薪构成。具体数额由公司董事会提请股东大会授权董事会

薪酬与考核委员会在当年制定的《经营责任任务书》中根据公司当年经营目标予以确定，并坚持以下基本原则：

1、公司高级管理人员的人均年薪酬原则上不得超过年度公司员工人均收入额的 10 倍左右。特殊情况需经公司董事会审定。

2、公司高级管理人员年薪数额以总经理年薪数额为标准，其他高级管理人员按照总经理实得年薪额的 75%左右执行。

3、要明确制定出各项指标和管理项目考核项及考核扣款的具体数额。

第八条 高管人员应根据公司的总体经营目标制定工作计划和目标，并与公司签署目标责任书，目标责任书应对考核指标各项内容的权重、分值予以确认，年终根据公司经营目标和各高管分管工作的工作指标完成情况进行考核后发放绩效工资。

第九条 高管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，给公司造成损失的，根据造成损失的程度，相应扣减绩效薪酬直至不予发放。

第十条 董事会认为必要时，可以对寻找优质项目、融资、重大资产盘活等为公司持续经营和当年或以后年度经营业绩的提高有重大贡献的，或者在公司治理、内控制度建设、企业规范运作、防范和化解风险等方面成绩显著的高管人员，另行议决奖励事宜。

第十一条 公司高级管理人员的实得年薪为：基本年薪+（加：）绩效年薪-（减：）各项指标和管理项目考核扣款。

第四章 管理机构

第十二条 董事会薪酬与考核委员会是确定公司董、监、高人员年薪和津贴方案，负责年薪和津贴管理、考核和监督的专门机构。

第十三条 公司董事会提请股东大会授权公司人力资源部，负责贯彻执行董事会薪酬与考核委员会确定的公司董、监、高人员年薪和津贴方案以及薪酬日常发放管理工作。

第五章 附则

第十四条 本办法经公司股东大会审议通过后生效。

第十五条 本办法生效后，公司原《天业股份董事、监事和高级管理人员薪酬管理办法》、《天业股份高级管理人员薪酬管理暂行办法》废止。