

万华化学集团股份有限公司

高级管理人员薪酬考核发放管理办法

(2020年3月版)

为进一步完善公司薪酬管理制度，规范公司高级管理人员薪酬管理，对公司高级管理人员薪酬考核发放管理办法规定如下：

一、考核高级管理人员的指标主要包括：

- (1) 综合目标考核
- (2) 公司效益
- (3) 个人绩效考核

二、高级管理人员薪酬实行年薪制，总收入=日常发放工资+绩效奖金+其它津贴

三、公司高级管理人员具体考核基数及挂钩系数如下：

全面薪酬=上一年度董事会通过的高级管理者的基本工资×(1+当年度公司董事会通过的调薪比例)。

1、日常发放工资：为全面薪酬×55%，按月支付。

2、绩效奖金：绩效奖金根据当年董事会确定的经营目标及公司实际经营业绩核定，包含公司效益、综合目标考核、个人绩效考核三个方面，具体核算公式为：

绩效奖金=过去三年公司效益奖金平均值*公司效益系数 + 全面薪酬×10%×综合目标考核系数 + 全面薪酬×10%×个人绩效考核系数。

具体解释为：

(1) 公司效益：是体现公司年度经营情况的重要指标，严格按照“效益增工资增，效益降工资降”同向联动原则，当年效益奖金额为过去三年公司效益奖金平均值与公司效益系数的乘积，充分体现薪酬与公司效益联动的模式。

公司效益系数=当年度公司全口径净利润/过去三年公司全口径净利润的平均值

(2) 综合目标考核：是由董事会（授权董事长）在每年年初与公司（授权管理层）签订的年度经营业绩目标书，其中包含财务指标、重点项目、安全环保等的完成结果、完成时间、权重比例的考核细则。每年年底，根据公司实际完成情况逐项评定打分，核算产生综合目标考核系数。

(3) 个人绩效考核：是体现高级管理人员该年度业务工作目标达成情况的重要

考核指标，每年底由董事会（授权董事长）对高级管理者进行评估，按照公司绩效管理政策，考核分数和个人绩效考核系数具体如下：

定义	绩效考核分数	个人绩效考核系数
卓越的	5	130%~150%
优秀的	4	110%~130%
胜任的	3	90%~110%
不合格的	2	60%~90%
淘汰的	1	0%

3、**其他津贴：**按照国家和公司的福利政策标准执行。

四、根据公司上一年度经营情况和行业对标情况，由董事会（授权董事长）确定每年高级管理人员全面薪酬调薪比例。

五、任期未满而主动要求离开时，绩效奖金部分可按全年有效工作时间折算发放。

六、本考核办法由公司董事会负责解释。

万华化学集团股份有限公司

2020年3月28日