

山东日科化学股份有限公司

2020 年度高级管理人员薪酬考核办法

第一章 总 则

第一条 为进一步提高公司管理水平,充分调动公司高级管理人员的积极性和创造性,建立和完善激励约束机制,为公司和股东创造更大效益,按照责、权、利对等原则,根据《公司章程》、《董事、监事和高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定,在充分考虑公司实际情况和行业特点的基础上,制订本方案。

第二条 本办法所称“高级管理人员”,包括公司总经理、副总经理、财务总监和董事会秘书、董事会任命的其他高级管理人员。

第三条 公司高级管理人员的薪酬考核以公司经营指标完成情况为依据,对个人进行业绩目标和分管本职工作相结合的考核办法。

第四条 公司高级管理人员年度薪酬确定标准:依照同行业和地区薪酬水平,将公司高级管理人员的利益与企业的长期利益、个人贡献及企业发展结合起来,以增强人员稳定性、积极性和促进企业健康、持续发展为出发点,参照目前的实际收入水平确定,既要有利于强化激励和约束,又要符合企业的实际情况。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会负责确定高级管理人员年度薪酬方案与考核办法,董事会薪酬与考核委员会负责组织、实施高级管理人员的年度绩效考核。公司人力资源中心和财务中心协助该办法的实施。

第三章 年度薪酬的构成和标准

第六条 高级管理人员薪酬由董事会确定。年度薪酬由以下几个部分构成:基本工资+考核工资+年度奖金+特殊贡献奖励,具体标准如下:

职务	基本工资 (万元)	考核工资 (万元)	年度奖金 (万元)	薪酬总额 (万元)
总经理	30	0~15	0~55	30~100
副总经理	24	0~12	0~44	24~80
财务总监	18	0~9	0~33	18~60
董事会秘书	18	0~9	0~33	18~60

(一) 基本工资：该部分不进行考核，只与出勤天数挂钩，按月发放。每月基本工资=年度基本工资/12。

(二) 考核工资(浮动)：该部分按月发放，每月考核工资=年度考核工资/12。月度考核工资与公司月度目标完成情况、团队月度目标完成情况及个人月度目标完成情况挂钩。

(三) 年度奖金(浮动)：年末一次性发放。年度奖金与公司年度目标完成情况、团队年度目标完成情况及个人年度目标完成情况挂钩。

(四) 特殊贡献奖励：

1、公司超额完成年度净利润指标 1.7 亿元时，履行必要的审批程序后，经董事会薪酬与考核委员会审核认为超过上述业绩指标不属于受外部偶然因素影响的情况下，可提取净利润超额部分的 10%作为特殊贡献奖励，对管理层进行奖励；

2、公司超额完成年度净利润指标 1.8 亿元时，履行必要的审批程序后，经董事会薪酬与考核委员会审核认为超过上述业绩指标不属于受外部偶然因素影响的情况下，可提取净利润超额部分的 20%作为特殊贡献奖励，对管理层进行奖励。

3、公司超额完成年度净利润指标 1.9 亿元时，履行必要的审批程序后，经董事会薪酬与考核委员会审核认为超过上述业绩指标不属于受外部偶然因素影响的情况下，可提取净利润超额部分的 30%作为特殊贡献奖励，对管理层进行奖励。

奖励标准以高级管理人员对公司超额完成净利润指标做出的贡献大小为依据。

第四章 考核实施

第七条 董事会薪酬与考核委员会与公司人力资源中心对高级管理人员实施如下考核程序：

（一）人力资源中心按照公司目标完成情况、团队目标完成情况及个人目标完成情况对高级管理人员进行考核，并向董事会薪酬与考核委员会提交考核结果；

（二）董事会薪酬与考核委员会对高级管理人员的绩效结果进行审核；

（三）董事会薪酬与考核委员会根据绩效结果及薪酬标准确定薪酬分配方案，表决通过后，由公司人力资源中心实施。

第八条 任何高级管理人员都不得参与其自身绩效考核与薪酬决定的过程。

第九条 公司高级管理人员应当遵守职业道德，忠实勤勉履行职责。公司高级管理人员不得未经董事会授权进行关联交易，不得编制虚假财务报表，不得违反国家法律法规、公司章程和董事会决议。给公司造成不良影响或造成公司损失的，应消除不良影响，并赔偿因此给公司造成的经济损失，涉嫌犯罪的，移送司法机关依法处理。

第十条 公司高级管理人员年度薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税，个人所得税由公司代扣代缴。

第五章 附则

第十一条 本方案由董事会批准生效后实施，董事会薪酬与考核委员会负责解释。

山东日科化学股份有限公司

董事会

二〇二〇年四月二十日