

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

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，对公司高管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，年薪=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 $\times$ (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 $\times$ 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=全面薪酬 $\times$ 10% $\times$ 综合目标考核系数 +全面薪酬 $\times$ 25% $\times$ 公司效益系数 +全面薪酬 $\times$ 10% $\times$ 个人绩效考核系数。

具体解释为：

(1) 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。

(2) 公司效益：是体现公司年度经营情况的重要指标，公司效益系数 = 本年度实际完成归属于母公司净利润/过去三年实际完成归属于母公司净利润的平均值。

(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

2018年3月10日