

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,健全公司高级管理人员(以下简称“高管”)薪酬激励与约束机制,促进其与公司效益更好实现联动,促进公司可持续发展,万华化学集团股份有限公司(简称“公司”)根据《中华人民共和国公司法》(以下简称《公司法》)、《上市公司治理准则》等有关法律法规及《公司章程》的规定,结合公司实际情况,制定公司高级管理人员薪酬考核发放管理办法(以下简称“办法”),具体规定如下:

一、考核评价体系

公司对高级管理人员的考核以公司经营业绩和个人履职绩效为核心双指标,考核工作由董事会薪酬与考核委员会统一组织实施,考核过程坚持公开、公平、公正原则,考核结果作为薪酬核算的核心依据。

1. 公司经营业绩考核:聚焦公司整体经营发展质量,以经审计的财务数据为基础,综合反映公司年度经营成果,体现薪酬与公司效益“同向联动、能增能减”原则。

2. 个人履职绩效考核:结合高管岗位职责、年度工作目标,考核其工作任务完成情况、履职能力、风险防控、团队管理及战略执行等方面,全面反映个人实际贡献。

二、薪酬结构与总额

1. 公司高级管理人员薪酬实行年薪制,薪酬总额由基本工资、绩效奖金、其他津贴三部分构成,即:

年度薪酬总额=基本工资+绩效奖金+其他津贴

2. 绩效奖金占基本工资与绩效奖金总额的比例原则上不低于 50%,符合《上市公司治理准则》关于绩效薪酬占比的监管要求。

三、薪酬核定与发放

（一）基本薪酬

1. 基本薪酬，结合公司上一年度经营情况、行业薪酬水平、岗位价值及责任层级综合确定。

2. 基本工资

基本工资为基本薪酬的 40%，按照月度等额发放，发放过程严格遵守国家及公司财务管理制度。

（二）绩效奖金

绩效奖金为浮动薪酬部分，根据公司年度经营业绩完成情况、个人履职绩效考核结果核定，与公司效益、个人贡献挂钩，具体核算公式为：

绩效奖金=基本薪酬×50%×公司效益系数+基本薪酬×10%×个人绩效考核系数

绩效奖金在公司年度报告披露后，依据经审计的公司财务数据、最终考核结果确定具体金额，一次性发放。

公司效益系数，为体现公司年度经营效益的核心指标，公司效益系数随公司净利润变化动态调整，严格落实“效益增工资增、效益降工资降”原则；若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损扩大，高管绩效薪酬未相应下降的，公司将按监管要求及时披露具体原因。

个人绩效考核系数，个人绩效考核由董事会薪酬与考核委员会（董事会授权董事长组织实施）依据公司绩效管理制度规定的标准和程序开展，年度末完成综合评估，确定考核分数及绩效考核系数。

（三）其他津贴

其他津贴按照国家相关法律法规、公司福利政策标准及岗位实际需求执行。

四、薪酬追索与扣回

为强化高管履职责任，防范经营风险，公司严格落实《上市公司治理准则》关于薪酬追索扣回的监管要求，若发生下列情形，公司将对高级管理人员已发放薪酬进行追回，对未发放薪酬进行扣减、停止支付：

1. 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的，及时对高管绩效奖金重新考核，追回超额发放的部分；

2. 高管违反法律法规、《公司章程》或公司规章制度，给公司造成经济损失的；

3. 高管对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错责任的；

4. 其他经董事会认定需追索扣回薪酬的情形。

公司根据高管过错程度、情节轻重、损失大小，确定薪酬追索扣回的比例（全额或部分），追索扣回工作由董事会薪酬与考核委员会牵头组织，财务、审计合规等部门配合实施；离职高管的薪酬追索扣回责任不因离职而免除，公司将通过法律途径维护合法权益。

五、特殊情形薪酬处理

（一）任期未满离职

高级管理人员任期未满主动提出离职的，绩效奖金按其全年有效工作时间折算，在完成工作交接、离职审计后发放；若离职后发现其任职期间存在本办法第四条规定情形的，公司有权追溯扣回已发放的绩效奖金。

（二）高精尖缺人才特殊安排

对公司认定的“高精尖缺”科技领军人才、国内外顶尖稀缺技术人才类高级管理人员，可根据公司发展战略实行特殊薪酬决定机制，经董事会薪酬与考核委员会拟定、董事会审议通过后，其薪酬可部分或全部不与公司当期经营业绩挂钩。

六、薪酬方案的审议与披露

1. 公司高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬核定依据、具体构成、考核标准及发放方式，报公司董事会审议批准。

2. 董事会审议高管薪酬方案时，涉及薪酬核定的相关董事应执行回避表决制度。

3. 公司董事会每年向股东会报告高级管理人员履行职责情况、绩效评价结果

及薪酬发放情况，并按上海证券交易所监管要求，在年度报告中充分披露高管薪酬明细，接受股东及社会监督。

4. 会计师事务所在实施公司内部控制审计时，公司将配合其对绩效考评控制有效性、薪酬发放合规性进行核查。

七、附则

1. 本办法未尽事宜，按照《公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、监管要求及《公司章程》执行。

2. 本办法由公司董事会负责解释，原公司高级管理人员薪酬考核发放相关规定与本办法不一致的，以本办法为准。

3. 本办法经公司董事会审议通过后施行，修订时亦同。