

青岛金王应用化学股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为加强青岛金王应用化学股份有限公司（以下简称公司）规范治理，建立和完善现代企业激励和约束机制，切实落实公司战略发展规划，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规和规范性文件，以及《公司章程》规定，结合公司实际，特制定本制度。

第二章 适用范围

第二条 本制度的适用对象包括以下人员：

（一）公司董事：包括非独立董事（含职工代表董事）及独立董事；

（二）公司高级管理人员：包括总裁、副总裁、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三章 管理原则

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和高级管理人员分管的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定高级管理人员的年度薪酬。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

（一）薪酬水平与市场发展相适应，与公司规模、业绩匹配，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配；

（三）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符；

（四）薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

公司薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。公司董事、高级管理人员的薪酬方案与公司发展不适应的，由董事会薪酬与考核委员会提出修改方案，董事薪酬调整方案由股东会审议确定，高级管理人员薪酬调整方案由董事会审议确定。

第四章 管理机构

第五条 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案。

在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责审查董事、高级管理人员的履职情况，并进行年度考核，制定董事、高级管理人员的薪酬方案并监督薪酬制度的执行情况。

第七条 公司人力资源部、财务部负责董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第八条 公司高管人员绩效考核具体指标及方案，由薪酬与考核委员会制定，公司高管人员的绩效考核以公司年度经营管理业绩考核为前提，根据公司总体经营目标和高管人员分管工作任务的完成情况，实施定量和定性考核相结合的绩效考核。

第五章 薪酬标准与结构

第九条 董事、高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

（一）在公司内部任职的非独立董事，按照其在公司任职的职务与岗位责任、年度贡献确定薪酬标准，不再另行领取董事薪酬；未在公司内部任职的非独立董事，不领取董事薪酬；

（二）独立董事领取固定独立董事津贴，津贴标准由股东会审议决定，按月支付，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担；

（三）公司高级管理人员实行年薪制，按照其在公司担任的具体职务领取薪酬。

公司董事、高级管理人员在公司及其子公司兼任多个职务的，按孰高原则领取薪酬，不重复计算。

第十条 在公司内部任职的董事及公司高级管理人员的薪酬结构为基本薪酬+绩效薪酬+保险和福利+中长期激励收入（如有），具体如下：

（一）基本薪酬：主要体现岗位价值，综合考虑所任职务的岗位

重要性、个人能力、履职情况等因素，结合行业及地区薪酬水平确定；

（二）绩效薪酬：主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据公司实现效益情况以及个人工作业绩完成情况核定；

（三）保险和福利：根据国家和公司有关规定执行，包括养老保险、医疗保险、失业保险、住房公积金等；

（四）中长期激励收入：是对其中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

其中，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%。

第六章 绩效与履职评价

第十一条 公司董事、高级管理人员考核遵循的主要原则：

（一）合规性原则。考核内容与考核结果兑现符合国家法律、行政法规、公司制度等有关规定。

（二）合理性原则。考核内容与考核方式体现合理性要求，力求抓主要指标、客观、准确，并符合公司实际。

（三）全面性原则。实行月度考核、年度考核、整体考核与个人考核相结合、定量考核与定性评价相结合的考核制度。

（四）公平性原则。考核工作在公平、公正、公开的基础之上，建立统一的考核评价体系，体现公司发展战略及经营目标要求。

第十二条 公司董事、高级管理人员年度绩效考核指标包含年度经营业绩考核指标和战略发展业绩考核指标。

公司董事、高级管理人员年度经营业绩考核指标主要分为公司年度经营业绩完成情况考核和所分管事务年度计划完成情况考核，绩效考核具体指标及权重由董事会薪酬与考核委员会根据考核年度具体情况确定。

第十三条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十四条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第十五条 公司对董事、高级管理人员的年度绩效考核在次年度四月底前完成。

第十六条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第七章 薪酬的发放

第十七条 公司董事、高级管理人员薪酬均为税前金额，自其经股东会、董事会批准任职当月起计算。在公司领取薪酬的董事、高级管理人员基本薪酬及月度考核薪酬按月发放，年度绩效薪酬和奖励依据公司年度经营情况及个人绩效考核结果，在年度报告披露和绩效评价后发放。

第十八条 公司独立董事的津贴按月度发放，自股东会决议通过之当月开始执行。

第十九条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等不再担任公司董事、高级管理人员职务的，自上述事项生效次月起停止向其发放相关薪酬。

第二十条 公司发放的所有薪资均依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

第八章 止付及追索

第二十一条 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入（如有），并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）进行全额或部分追回。

如公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十二条 公司董事会薪酬与考核委员会负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的止付追索程序。

第九章 附则

第二十三条 本制度如与国家颁布的法律、行政法规、部门规章

或经修改后的《公司章程》相抵触，按国家有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的规定执行，并相应对本制度进行修订。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释，自股东会通过之日起生效，修改时亦同。