

# 浙江东日股份有限公司

## 高级管理人员绩效考核和薪酬管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善浙江东日股份有限公司(以下简称“公司”)治理结构,加强和规范公司高级管理人员(以下简称“高管人员”)薪酬的管理,根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》、《浙江东日股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)及其他有关规定,并结合公司实际情况,特制定本办法。

**第二条** 本办法所称高级管理人员是指上市公司董事会聘任的总经理、常务副总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监,以及根据工作需要纳入为考核范围内的其他人员。

**第三条** 公司将遵循以下原则建立高级管理人员薪酬体系、确定薪酬标准及收入水平:

(一) 坚持资产保值增值、公司效益持续增长、股东价值最大化的可持续发展原则;

(二) 坚持责权利相统一,高管人员薪酬收入与公司长期利益相结合、风险共担、利益共享的原则;

(三) 坚持公开、公正、透明,奖罚并举的原则;

(四) 坚持基本薪酬、绩效薪酬与奖励薪酬相结合,薪酬分配以责任、业绩、贡献为依据的原则。

**第四条** 本办法所指的薪酬均为税前收入。

### 第二章 管理机构

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬委员会”)是对高管人员进行考核以及确定薪酬方案的管理机构;高管人员的薪酬与绩效考核结果由薪酬委员会审定。

**第六条** 薪酬委员会的主要工作包括但不限于以下内容:

(一) 提出公司高级管理人员薪酬方案或修改意见, 审查确认高级管理人员年度目标责任;

(二) 听取公司高级管理人员的履职报告情况并对其进行年度绩效考评或监督考评结果;

(三) 提出或审查公司高级管理人员的奖励薪酬方案。

(四) 负责对本办法执行情况进行监督。

### 第三章 高级管理人员薪酬

**第七条** 高级管理人员根据《公司法》和《公司章程》的规定履行管理职能。高级管理人员的薪酬包括年薪与奖励薪酬, 年薪由基本薪酬、绩效薪酬两部分组成。

**第八条** 薪酬委员会具体负责公司高管人员薪酬收入与净利润指标挂钩基数、经营绩效考核, 以及薪酬收入分配、兑现等工作。

**第九条** 年薪基数的确定

(一) 基本薪酬基数。

高级管理人员 2019 年度基本薪酬以其 2016~2018 年度的三年平均总薪酬收入的 60%作为基本薪酬基数, 从 2020 年起每年定比增长 5%。

(二) 绩效薪酬基数。

高级管理人员 2019 年度绩效薪酬以其 2016~2018 年度的三年平均总薪酬收入的 40%作为绩效薪酬基数, 从 2020 年起每年定比增长 5%。

(三) 年薪基数为基本薪酬基数与绩效薪酬基数之和。

**第十条** 绩效考核

公司根据考核期经审计后归属上市公司股东净利润(可比口径)的实现情况及日常工作考核情况, 对高管人员的年薪进行考核。

### （一）利润考核基数

2019 年度以 2016~2018 年度的三年平均归属上市公司股东净利润为利润考核基数（可比口径），从 2020 年起每年定比增长 5%。

### （二）净利润增长率

净利润增长率=（归属上市公司股东净利润/利润考核基数-1）\*100%

### （三）绩效薪酬的计算

绩效薪酬=绩效薪酬基数+考核年度净利润增长率\*年薪基数

如考核期净利润增长率为负数，绩效薪酬仍按照上述计算公式确定且不设扣减的保底下限。

（四）薪酬委依据每位高管人员的责任目标、日常工作情况及本管理办法的规定组织考核，并确定每位高管人员的考核结果，根据考核结果对绩效薪酬作相应调整。

## 第十一条 薪酬发放

（一）基本薪酬按月发放，年度发放总额不得超过基本薪酬基数。

（二）绩效薪酬于年度绩效考核完成后二个月内，由薪酬委审定高管人员绩效薪酬考核兑现方案，经公司董事长确认后发放。

**第十二条** 公司设立奖励薪酬，对为社会作出重大贡献或为企业作出重大贡献或在新项目业务板块拓展中业绩突出的团队或个人给予奖励薪酬。奖励薪酬发放方案由薪酬委审定后提交公司董事长确认后发放。

## 第四章 其他规定

**第十三条** 公司高管人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免通知的时间为准，按考核年度在岗天数计算其当年薪酬。

**第十四条** 公司高管人员的个人所得税按税法规定由公司在发放

时代扣代缴，社保、公积金、企业年金等严格按国家及地方相关法律法规执行。

**第十五条** 当公司经营环境或经营业绩发生重大变化导致高管人员薪酬水平明显有失公允时，薪酬委员会可视实际情况对高管人员薪酬进行调整。

**第十六条** 高管人员兼任两个以上职务的，薪酬水平执行较高职务标准，兼任下属分子公司职务的，不得在兼职单位领取薪酬。

**第十七条** 对于高管人员在任职期间发生下列情形的，薪酬委员会可视实际情况予以扣发或不发绩效薪酬，并保留追究法律责任的权利：

（一）严重违反公司规章制度或上市公司有关监管规定，受到公司内部严重警告处分；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；

（三）因重大违法违规行为被证券监管部门处罚；

（四）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或企业资产流失；

（五）被有关部门依法依规处理；

（六）因个人原因被免职或擅自离职。

## 第五章 附则

**第十八条** 本办法经公司董事会审议通过后生效，修改亦同，如本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章的规定为准。

浙江东日股份有限公司  
董 事 会  
二〇一九年八月二十九日