

浙江杭汽轮动力科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为促进公司规范运作，增强公司董事、高级管理人员履职和诚信意识，全面、科学地评价公司经营成果与经营者业绩贡献，调动公司董事、高级管理人员的积极性及创造性，提高公司经营管理水平，促进公司效益的持续增长，确保公司长期可持续发展。依据《上市公司治理准则》及上级单位考核要求，特制定本制度。

第二条 本制度考核对象包括以下人员：

（一）公司董事（指在本公司领取薪酬的董事，不含独立董事和外部董事）；

（二）公司高级管理人员（指总经理、副总经理、总会计师、总工程师、董事会秘书）；

（三）党委书记、党委副书记、工会主席及公司董事会薪酬与考核委员会认为应当适用的其他人员。

第三条 薪酬考核的基本原则

（一）薪酬与股东利益、公司利益相关联的原则，公司近期效益和长远利益相结合的原则；

（二）薪酬与绩效考核相匹配的原则，以绩效考核结果为导向，实行薪酬与经营业绩的挂钩浮动，强化激励与约束相统一，确保绩效薪酬占比符合监管要求；

（三）坚持薪酬水平市场化的原则，结合同行业薪酬水平、所在地区薪酬水平、公司实际经营状况动态调整；

（四）公开透明与合规保密相结合的原则，薪酬决策程序、分配依据

公开，薪酬信息按规定披露，同时严守商业秘密与个人隐私。

第二章 管理机构

第四条 公司薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员等考核对象进行绩效考核与薪酬分配的管理机构。董事会授权薪酬与考核委员会具体实施本制度，负责对董事、高级管理人员等考核对象的绩效考核及薪酬分配事宜。公司董事、高级管理人员薪酬管理制度由公司股东会审议确定，相关工作符合监管部门规定的时间要求。

第五条 薪酬与考核委员会的工作包括以下内容：

（一）对公司董事、高级管理人员考核对象的薪酬提出方案或修改的意见；

（二）考评公司董事、高级管理人员等考核对象的工作履职尽责情况及绩效；

（三）负责对本制度执行情况的监督。

第六条 董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。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。

第三章 薪酬收入的构成

第七条 在公司任职的董事及高级管理人员等考核对象实行年薪制，年薪由基本年薪、绩效年薪、中长期激励收入构成，构建短中长相结合的激励约束体系。

（一）基本年薪：指董事及高级管理人员等考核对象履行岗位职责所领取的基本岗位报酬。

（二）绩效年薪：指与年度经营业绩考核结果挂钩的浮动收入，绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于50%，以不低于基本年

薪的1.5倍为基数乘以调节系数计算得出，调节系数根据年度考核得分确定。

（三）中长期激励收入：指与任期经营业绩考核结果挂钩的收入，包括任期激励收入、股权激励等。其中任期激励收入，不低于当年度结算薪酬的20%。

第八条 在公司任职的董事及高级管理人员等考核对象的福利收入包括：法定福利和补充福利。

法定福利是指国家法律规定的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金以及根据国家和地方政策统一发放的津贴（国家、省规定的特殊性津补贴除外）等；补充福利是指由公司提供的除法定福利之外的福利，包括但不限于企业年金、补充医疗保险、高温补贴、外迁企业职工交通补贴等。特殊情况，经董事会研究批准后确定。

第九条 基本年薪的确定：由薪酬与考核委员会根据所属企业规模、市场薪资水平、市场价值、岗位风险程度、经营情况等，并结合国资监管指导意见来确定。

第十条 公司围绕战略发展需要，建立符合市场惯例的长效激励约束机制，探索运用管理层和核心骨干持股、股权激励、超额利润分享、EVA（经济增加值）分享、战略达成奖、项目跟投等多种长效激励方式。

第十一条 董事、高级管理人员等考核对象因组织调动或合同到期离岗，可以据其在岗任职期间的业绩表现及对公司的贡献程度，给予一定的奖励；因个人原因给公司造成损失的，按相关规定扣减相应薪酬。

第四章 考核评价和薪酬计算

第十二条 年度考核指标包括关键指标、分类指标、党建指标、约束指标四大类。具体以签订的年度经营业绩目标责任书为准，次年开展考核评价后得出该调节系数。

第十三条 任期激励收入在任期内每年预留，任期激励收入调节系数

根据任期经营业绩考核结果确定，在任期结束后乘以任期激励收入调节系数后分阶段性发放。任期考核包括基本指标和分类指标。具体以签订的经营业绩目标责任书为准，任期结束次年开展考核评价后得出该调节系数。

第十四条 副职负责人年薪以正职负责人为基准，由企业董事会根据岗位职责、承担风险、贡献大小、个人年度综合考评得分等因素确定，个人年薪系数在0.6-0.9之间确定，副职负责人的平均年薪不得超过正职负责人年薪的85%。

第十五条 薪酬考核结果提交董事会薪酬与考核委员会审批。最终考核结算用的经营指标数以经会计师事务所审计的财务数据或者经上级部门确认的数据为依据。

第五章 薪酬的支付和管理

第十六条 年薪按月度进行预发，12个月预发金额累加不超过基本年薪与绩效年薪的60%之和，并根据年度考核结果清算。

第十七条 年度考核不合格的，取消当年绩效年薪；超额完成考核目标任务或作出突出贡献的，可以酌情给予特别奖励。具体奖励方案以年度董事会薪酬与考核委员会确认为准。

第十八条 因岗位变动，自下发职务调整通知文件次月起，按新岗位标准执行，按实际工作月数计提绩效年薪和应发任期激励薪酬。未经组织批准擅自离职的，取消当年未发放的基本年薪、绩效年薪，取消任期激励薪酬。

第十九条 达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，除按当年在管理层岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励薪酬外，不得继续在公司领取任期激励收入。

第二十条 违反义务造成公司损失，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，应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的薪酬和激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的薪酬和激励收入

进行全额或部分追回。

第六章 附则

第二十一条 本制度经公司股东会批准后实施。若与相关法律、法规、规范性文件的规定或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触，则依照相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十二条 本制度实施过程中，如遇到非重大原则性的问题时，则授权董事会进行酌情修改，如涉及重大原则性的问题则提交股东会审议修改。