

浙江钱江摩托股份有限公司

高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步提高公司管理水平，建立和完善激励约束机制，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，带领公司全体员工为公司和股东创造更大效益，推动公司长期可持续发展，根据《公司法》、《上市公司治理准则》和《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况和行业特点制订本办法。

第二条 本办法所指高级管理人员是指总经理、副总经理以及其他高级管理人员（以下简称“高管”），包括董事会秘书、财务负责人以及由董事会审议通过并聘任的享受副总经理及以上待遇的人员，含在公司内部工作并负责实际事务的董事。

第三条 公司高管薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）坚持按劳分配和责、权、利相结合的原则；
- （二）坚持薪酬与公司效益及工作目标相结合的原则；
- （三）坚持薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）坚持奖惩对等、奖惩得当的原则；
- （五）坚持公开、公平、公正原则。

第二章 组织机构

第四条 公司股东大会授权董事会为本办法所指高管薪酬管理及业绩考核机构。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责高管薪酬管理办法的拟订、监督与实施，其主要工作为：

- （一）拟订高管薪酬管理办法，并提交董事会审议；
- （二）根据公司经营业绩及高管的履职情况，对高管进行考评；
- （三）对高管薪酬管理制度执行情况进行监督。

第六条 公司董事会秘书协助实施高管薪酬的考评，人力资源部负责高管薪酬的发放。

第三章薪酬组成、考核与发放

第七条 公司高管薪酬采用年薪制。年薪由基本工资+绩效工资组成。

第八条 根据公司发展规划和行业、周边上市公司水平，设置高管年薪标准如下：

职 位	年薪总额（万元）	基本工资占比	绩效工资占比
董事长	59-101	50%	50%
总经理	59-101	50%	50%
副总经理	54-92	50%	50%
其他高管	46.5-82	50%	50%

注：上表数据为税前数据。

第九条 高管均需主要在公司内部工作并负责实际事务；一人身兼多职的，以其职位中对应的薪酬最高者为准。

第十条 在每届高管聘任时，公司董事会薪酬委员会将根据公司经营目标和分工情况确定相应人员的薪资额度。

第十一条 基本工资为年薪中的固定部分，占年薪总额的 50%，为该岗位的基本报酬，根据岗位职责差异、任职年限、入职谈判结果确定。该部分年薪不进行考核，按实际工作月份发放。

第十二条 绩效工资是年薪中的浮动部分，占年薪总额的50%，与个人管理目标、公司的经营目标挂钩，根据与公司约定的指标完成情况以及公司经营目标完成情况，进行综合考核，按照考核结果确定相关人员的绩效工资并按月发放。具体考核计算公式如下：

月绩效工资=年薪总额/12×50%×考核得分

考核主要从财务类、客户类、内部运营类、社会效益和董事会综合评价指标等方面进行考核，视具体经营情况及人员岗位职责设定，其指标来源如下：

（一）财务类指标：包括年度总收入、责任利润、净资产收益率、

成本费用、经营性现金流等。

(二) 客户类指标:包括销售目标、市场目标等。

(三) 内部运营指标:包括产品质量、生产管理、人力资源、研发管理等。

(四) 社会效益和董事会综合评价指标:包括遵纪守法、团队建设、员工教育和培训、安全与质量责任事故、重大信息内部报告情况等。

如经营环境等外界条件发生重大变化或公司内部重大政策、战略规划调整、工作调动及不可抗力等原因导致考核指标数据发生变化的,薪酬与考核委员会可以根据具体情况对考核指标进行调整。

第十三条 每季度对本季度的月度考核指标进行累积计算,本季度公司运转正常、未出现重大差错和风险且完成累计目标的,补发月度扣发部分。当季度利润为亏损或出现重大差错和风险的,不予补发本季度绩效工资。

第四章薪酬调整

第十四条 高管薪酬标准应为公司的发展战略服务,并随着公司的发展变化而作相应的调整。

第十五条 薪酬标准调整的依据包括:

(一) 同行业薪酬水平:每年通过公开的薪酬数据,收集行业及周边地区的薪酬数据,并进行汇总分析,作为公司薪酬调整的参考依据;

(二) 通胀水平:参考通胀水平,以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据;

(三) 公司规模:薪酬标准应与公司规模相匹配。

第十六条 高管薪酬职级的调整与公司经营业绩挂钩,由董事会薪酬与考核委员会根据经营业绩情况,拟定调整方案并实施。

第五章利润绩效奖励

第十七条 利润绩效奖励是根据当年公司利润完成情况和其他经营状况,按相应比例提取并奖励给高管的效益奖金。提取比例和方法由董事会薪酬与考核委员会根据当期目标实现的难易程度及目标利

润的额度等因素，每年进行设定。

管理考核主要视公司战略及具体经营情况设定和调整，着重公司整体绩效与上一年度对标得到提升，其指标有：年度营业收入增长、净利润增长、人均销售增长、采购成本下降、质量提升、劳动生产率提升、员工满意度提升等。

第十八条 董事会薪酬与考核委员会负责按照高管人员分工及权责不同，按业绩预估对利润绩效奖励进行预分配。

第十九条 每年度年报披露后十个工作日内，由董事会薪酬与考核委员会根据审计后的经营业绩情况，拟定具体的利润绩效奖励分配方案，实施利润绩效奖励调整。

第六章 终止服务的处理

第二十条 公司高管因正常工作调动、退休、病休或丧失行为能力而在年度未结束前离任的，应在年度结束后，根据审计及考核情况，按该年度实际工作时间占全年度工作时间的比例获得利润绩效奖励。

第二十一条 公司高管在年度未结束前个人主动辞职或因经营不善、出现违法违纪行为等原因被解聘，不能获得利润绩效奖励。

第七章 其他事项

第二十二条 本制度所称薪酬是指公司高管从公司获得的年薪及利润绩效奖励收入，不包括特殊奖励以及其他有特殊规定的部分收入。以特殊奖金、实物、特殊津贴、股份及可转换债券等形式对高管突出贡献而给予的特别奖励，以及出差补贴、节日补贴、外派补助、通讯补贴、报刊稿费、所持公司股票差价等收入，不在本制度规定的薪酬范围之内。在公司内部负责实际事务但不领取本条所称薪酬的董事，可参照独董津贴标准领取特殊津贴。

第二十三条 公司高管应按国家有关规定交纳个人所得税，同时，继续享有社会保险、交通补助、劳保福利费等正常员工福利。公司高管不得以任何名目获取未经批准的其他工资和兼职收入。

第二十四条 公司出现重大异常和风险时，或高管在任职期间，出现下列情形之一者，经有权机构决策，董事会薪酬与考核委员会有

权扣减或不予发放当期绩效工资和利润绩效奖励：

(一) 严重违反公司各项规章制度, 受到公司内部严重警告以上处分的；

(二) 严重损害公司利益的；

(三) 年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

(四) 被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合人员的；

(五) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

(六) 因个人原因离职、辞职或被免职的。

(七) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(八) 公司董事会、股东会认定其他严重违反公司有关规定的。

第二十五条 本办法经公司股东大会审议通过后生效, 从2019年1月1日起执行, 原《浙江钱江摩托股份有限公司高级管理人员薪酬管理办法》同时废止。