

浙江银轮机械股份有限公司

2023年董事薪酬考核方案

为进一步完善公司董事、高级管理人员的薪酬管理，促使其诚信、勤勉地履行岗位职责，保障公司持续、稳定、健康发展，根据《公司章程》《董事会薪酬与考核委员会工作规则》及公司相关制度，结合公司经营实际情况及行业地区薪酬水平，公司制定了2023年度董事、高级管理人员薪酬（津贴）方案。具体如下：

一、适用对象

公司董事。

二、适用期限

2023年1月1日至2023年12月31日，自公司股东大会通过后实施。

三、薪酬（津贴）标准

1. 董事由基本薪酬和绩效奖金两部分组成。

2. 基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放，其中40%根据公司绩效考核方案进行考核，月度核算、季度兑现、年终决算。

3. 绩效奖金主要依据公司任务目标，并结合个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，通常每年度年末考核发放，也可按各考核周期进行考核发放。

四、董事、高级管理人员的薪酬（津贴）方案

（一）董事薪酬（津贴）方案

1、公司内部董事及在公司担任管理职务者，按照所担任的管理职务领取薪酬（津贴）。具体发放方法：

（1）薪酬系数

职务	薪酬系数
董事长	1.6
副董事长	1.4-1.6
董事兼副总经理	1.35-1.6
董事	1.35

（2）基本薪酬：根据薪酬系数确定的税前收入总额的60%作为基数，其中40%作为季度绩效薪酬，结合季度实际考核情况，按月发放。季度考核指标权重如下表：

考核维度	考核指标	权重	说明
经济指标	净利润	51%	绩效结果每个季度在参与考核的40%

	产品质量	25%	工资中兑现，与事业部/平台/子公司等业绩直接相关的董事，结合该单位业绩考核，按本考核权重 30%加上单位业绩 70%构成。第四季度对全年的考核进行一次总结算。
	销售收入	24%	
合计		100%	

(3) 年终绩效薪酬：薪酬标准税前 40%作为年终绩效薪酬的基数。绩效薪酬由董事会薪酬考核委员会根据年度公司的经济指标完成情况实施考核，考核维度为：经济指标，重大安全事故为一票否决项。

年度考核指标权重如下表：

考核维度	考核指标	权重	说明
经济指标	净利润	51%	绩效结果年底在年度奖金中兑现，与事业部/平台/子公司等业绩直接相关的董事，结合该单位业绩考核，按本考核权重 30%加上单位业绩 70%构成。
	产品质量	25%	
	新项目定点	24%	
合计		100%	

绩效薪酬=绩效薪酬基数×绩效薪酬系数

2、外部董事及独立董事津贴：每人按税前 7 万元/年，并按月分摊支付。

五、其他规定

1. 公司董事薪酬（津贴）涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。
2. 公司董事因换届、改选、任期内辞职等原因离任，薪酬（津贴）按照实际任期计算并予以发放。

本议案尚需提交公司 2022 年度股东大会审议通过。

浙江银轮机械股份有限公司

董 事 会

2023 年 4 月 14 日