

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 为全面、科学地评价公司经营成果与经营者业绩贡献，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，有效地调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，促进企业效益的持续增长，特制定本办法。

第二条 本办法所称高级管理人员（以下简称高管人员）指下列人员：

（一） 公司董事（指在本公司领取薪酬的董事，不含独立董事）；

（二） 公司高管人员（指总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书）；

（三） 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称薪酬委）认为应当适用的其他人员。

第三条 确定公司高管人员薪酬收入的基本原则：

（一） 坚持以提高经济效益为核心，以绩效考核为导向，实行薪酬收入与经营业绩挂钩浮动的原则；

（二） 坚持薪酬制度与公司长远利益相结合的原则，防止短期行为，促进公司可持续发展；

（三） 坚持公开透明、有奖有罚和效率优先、兼顾公平的薪酬分配原则，既要强化激励与约束，又要符合企业的实际情况。

（四） 坚持绩效考核原则，严格考核标准，规范考核工作。

第二章 管理机构

第四条 公司薪酬委是对高管人员绩效考核与薪酬分配的管理机

构。董事会授权薪酬委具体实施本办法，负责对高管人员的绩效考核及薪酬分配事宜。

第五条 薪酬与考核委员会的工作包括以下内容：

- （一）对公司高管人员薪酬提出方案或修改的意见；
- （二）审查公司高管人员的履行职责情况并对其进行工作绩效考评；
- （三）负责对本办法执行情况的监督。

第三章 薪酬收入的构成

第六条 高管人员薪酬收入由基本薪酬和绩效薪酬两部分组成。计算公式是：薪酬收入=基本薪酬+绩效薪酬。

第七条 高管人员基本薪酬的确定：由薪酬委根据高管人员所任职位的管理范围、重要性、职责、市场薪资行情等因素拟订其基本薪酬数额。

第八条 高管人员绩效薪酬的确定：由薪酬委进行绩效考核，主要考虑公司经济效益与经营目标完成情况，以及高管人员履行职责、工作效率与实际业绩情况。

第四章 考核与实施程序

第九条 薪酬委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。

第十条 考核基数的确定

1、基本薪酬。高管人员基本薪酬以 2015 年度基本薪酬收入为基数，从 2016 年起逐年在上年基数上递增 5%为基本薪酬基数。

2、绩效薪酬。以 2015 年度归属上市公司股东净利润为基数（可比口径），从 2016 年起逐年在上年基数上递增 5%为绩效考核基数，根据年度归属上市公司股东净利润增长率，按基本薪酬基数

总额同比例计提作为绩效薪酬。绩效薪酬最高不得超过基本薪酬总额的一倍。如公司出现未完成当年考核净利润基数的情况，同比例扣罚基本薪酬，最高扣减基本薪酬的 40%。

第十一条 实行经营目标百分考核制度。

1、考核内容：由经营目标类指标和管理目标类指标两部分组成。其中，经营目标类考核占 60%，管理目标类考核占 40%（详见附件《2016-2018 年度经营管理目标考核办法》）

2、考核步骤：考核工作由自评、考核组考评、薪酬委审定等三个阶段形成。根据考核得分，同比例调整绩效薪酬金额。

第十二条 薪酬发放

1、基本薪酬的 60%部份按月发放，剩余部份根据年度指标完成情况于年底发放，其中如出现预计净利润指标未达标的情况，须经审计与考核后确定金额予以发放。

2、绩效薪酬应经年度绩效考核与审计后二个月内，由薪酬委提出高管人员薪酬收入考核兑现方案，报公司董事长核准后发放。

第十三条 由薪酬委确定公司高管人员经营目标考核办法，并作为高管人员薪酬收入考核的依据。如经营环境发生重大变化，薪酬委有权调整高管人员经营目标考核办法与内容。

第五章 约束机制

第十四条 高管人员在任职期间，出现以下情况中的任何一种，则不予发放绩效薪酬：

（一）严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，受到公开谴责或责令整改的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）违反公司规章制度，受到公司严重警告以上处分的。

（四）擅自离职。

第十五条 高管人员因故请事假、病假、工伤假等以及在职学习期间的薪酬与福利按公司有关制度执行。

第十六条 年度绩效考核的结果与高管人员任命、续聘挂钩，公司董事会有权依据考核结果，依法定程序对董事、高管人员任职进行相应调整。

第六章 附则

第十七条 本办法的内容与国家有关法律法规相冲突时，以国家有关法律法规的规定为准。

第十八条 本办法由董事会负责解释。自公司七届一次董事会审议通过生效，从 2016 年 1 月起开始实施。

浙江东日股份有限公司
董 事 会
二 0 一六年五月一十三日