

浙江扬帆新材料股份有限公司

董事、监事及高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条为进一步完善浙江扬帆新材料股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强对公司董事、监事及高级管理人员薪酬的管理，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

第二条本办法所称高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监和技术总监。

第三条董事、监事和高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

（一）竞争力原则：公司支付的薪酬与市场同等职位、区域位置收入水平相比具有竞争力；

（二）基础薪酬确定原则：基础薪酬与各岗位职位价值、责任、个人能力、市场薪酬行情等相结合，体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；

（三）绩效薪酬确定原则：与公司的经济效益以及完成目标的效率和质量挂钩；

（四）激励与约束相并重原则：有奖有罚、奖罚对等。

第四条公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、监事和高级管理人员进行考核以及确定薪酬分配的管理机构。

第五条公司董事、监事的薪酬政策，须经股东大会审议通过后方可实施。

第二章 薪酬构成

第六条公司董事、监事依据其所承担的职责对应获得相应的津贴，具体标准由公司董事会薪酬与考核委员会制定和执行。

第七条公司高级管理人员薪酬由基础薪酬和绩效薪酬两部分构成。

（一）基础薪酬：由公司董事会薪酬与考核委员会根据公司的规模，按高级管理人员所承担的责任、风险程度、自身的市场价值及技术管理能力，参考市场情况确定。

（二）绩效薪酬：指高级管理人员根据公司经营情况之优劣所得的报酬。

董事会薪酬与考核委员会应制定《浙江扬帆新材料股份有限公司高级管理人员薪酬制度》（以下简称“《薪酬制度》”），并据以考核、审议高级管理人员的薪酬。

第三章 绩效考核

第八条公司董事会薪酬与考核委员会应定期根据公司生产经营计划制定《薪酬制度》；在公司生产经营过程中，如经营环境等外部条件发生重大变化，董事会薪酬与考核委员会可以对《薪酬制度》作相应调整。

第九条在一个经营年度结束后的 90 日内，董事会薪酬与考核委员会根据《实施办法》，对高级管理人员进行绩效考评，按照公司经营目标和个人工作目标完成情况，对高级管理人员作出绩效评价。

第四章 附则

第十条本办法自股东大会审议通过之日起施行，股东大会授权董事会负责解释。

第十一条本办法未作规定的，适用有关法律、法规和《公司章程》的规定。

第十二条股东大会授权董事会根据有关法律、法规或《公司章程》的修改，修订本办法，报股东大会批准。

浙江扬帆新材料股份有限公司

二〇一七年五月