

浙江银轮机械股份有限公司

2022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2022年度董事薪酬考核方案。具体如下：

一、适用对象

公司董事。

二、适用期限

2022年1月1日至2022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. 董事薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分组成。

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. 绩效薪酬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、董事薪酬方案

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）基本薪酬：年度薪酬总额（税前）的55%~80%为基本薪酬的基数，结合月度实际考核情况，按月发放。

（2）绩效薪酬：年度薪酬总额（税前）的20%~45%为绩效薪酬的基数。绩效薪酬由董事会薪酬考核委员会根据本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，详见下表：

考核维度	考核指标	权重	考核周期
经济指标	净利润	51%	年度
	质量三包	25%	年度
	新项目定点	24%	年度
合计		100%	

绩效薪酬=绩效薪酬基数×绩效薪酬系数

(3) 绩效薪酬系数

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、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、高级管理人员薪酬（津贴）涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。
2. 公司董事、高级管理人员因换届、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 2021 年度股东大会审议。

浙江银轮机械股份有限公司

董 事 会

2022 年 4 月 12 日