

# 浙江银轮机械股份有限公司

## 2025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议事规则》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2025年度董事薪酬（津贴）考核方案。具体如下：

### 一、适用对象

公司董事

### 二、适用期限

2025年1月1日至2025年12月31日。

### 三、薪酬（津贴）标准

- 1、董事的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分组成。
- 2、基本薪酬主要考虑岗位性质、岗位职责、履职能力、市场薪资行情等因素确定。
- 3、绩效薪酬基数为基本薪酬的50%。

### 四、董事薪酬（津贴）方案

1、公司内部董事，按照所担任的管理职务领取薪酬（津贴）。具体发放方法：

(1) 岗位系数

职务	岗位系数
董事长	1.7-1.8
副董事长	1.6
董事兼副总经理	1.4-1.5
董事	1.1-1.4

(2) 基本薪酬：基本薪酬按月发放，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、年终汇算。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	营业收入	40%	绩效结果每个季度在参与考核的40%

	归母净利润	40%	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。
	OPACC	20%	
	合计	100%	

(3)绩效薪酬：绩效薪酬由董事会薪酬考核委员会根据年度公司经济指标完成情况，根据岗位系数结合个人绩效考核情况确定，通常在次年年初发放，也可按各考核周期进行考核发放。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	营业收入	30%	绩效结果年底在绩效薪酬中兑现，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。
	归母净利润	40%	
	OPACC	10%	
	质量损失	10%	
	新项目获取	10%	
合计		100%	

绩效薪酬=绩效薪酬基数×岗位系数×个人绩效考核系数

2、外部董事及独立董事津贴：每人按税前 10 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。

公司董事会薪酬与考核委员会已审议通过了该议案，本议案尚需提交公司 2024 年度股东大会审议。

浙江银轮机械股份有限公司

董 事 会

2025 年 4 月 17 日