

杭州解百集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度

第一章 总则

第一条 为促进公司规范运作，增强公司董事、高级管理人员履职和诚信意识，全面、科学地评价公司经营成果与经营者业绩贡献，调动公司董事、高级管理人员的积极性及创造性，提高公司经营管理水平，促进公司效益的持续增长，确保公司长期可持续发展，特制定本制度。

第二条 本制度考核对象包括以下人员：

- （一）公司董事、高级管理人员；
- （二）党委书记、党委副书记、纪委书记、工会主席及公司董事会薪酬与考核委员会认为应当适用的其他人员；
- （三）公司独立董事的报酬已经报公司股东会审议通过，不在本制度考核范围之内；
- （四）股东单位任职的董事、职工代表出任的董事，不在本制度考核范围内。

第三条 薪酬考核的基本原则

- （一）统筹结合，远近兼顾。薪酬与公司实际经营情况相结合，与股东利益、公司利益相关联，与公司近期效益和长远利益相统一；
- （二）增值分享，突出贡献。引导企业注重资本回报，积极拓展市场，提升经营绩效，提高国有资本配置和营运效率，提升价值创造力，突出增值分享与贡献挂钩。
- （三）激励与约束并重。按照责权利相统一的要求，根据企业实际，做到激励与约束相结合，科学合理评价经营业绩，实现刚性兑付。

第二章 管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度由公司股东会审议确定。

第五条 公司薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员等考核对象进行绩

效考核与薪酬分配的管理机构。审计委员会参与对内部审计负责人的考核。董事会授权薪酬与考核委员会具体实施本制度，负责对董事、高级管理人员等考核对象的绩效考核及薪酬分配事宜。

第三章 薪酬收入的构成

第六条 在公司任职的董事及高级管理人员等考核对象实行年薪制，年薪由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入构成。

第七条 在公司任职的董事及高级管理人员等考核对象的福利收入包括：法定福利和补充福利。法定福利是指国家法律规定的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金以及根据国家和地方政策统一发放的津贴（国家、省规定的特殊性津补贴除外）等；补充福利是指由公司提供的除法定福利之外的福利，包括但不限于企业年金等。特殊情况，经董事会研究批准后确定。

第八条 经公司董事会审批，可以为专项工作设立专项考核目标和奖罚方案。

第九条 企业可围绕公司战略发展，建立短中长相结合、符合市场惯例的长效激励约束机制，探索运用股权激励、超额利润分享、项目跟投等多种长效激励方式。

第四章 考核评价

第十条 年度考核指标包括经营业绩、党建责任制两个方面。经营业绩考核指标包含主要经营指标、贯彻落实指标、管控指标，具体以年度经营业绩目标责任书为准。

第十一条 副职高级管理人员年薪以正职负责人为基准，由企业董事会根据岗位职责、承担风险、贡献大小、个人年度综合考评得分等因素确定，个人年薪系数在 45%-100%之间确定。副职高级管理人员的平均年薪系数不得超过正职负责人年薪的 85%，且考核结果需根据“业绩导向”拉开差距。

第十二条 董事、高级管理人员任职发生变动的，薪酬根据岗位任职时间按比例进行核定。

第十三条 董事、高级管理人员兼任并主持分子企业工作的，薪酬取薪及绩效考核要参考分子企业经营业绩情况，原则上保持与劳动关系一致，上级部门另有规定的从其规定。

第十四条 经营指标考核实际数，以经会计师事务所审计的财务数据或者经上级部门确认的数据为依据，薪酬考核最终结果提交董事会薪酬与考核委员会审批。

第五章 薪酬的支付和管理

第十五条 董事、高级管理人员基本年薪按月全额兑付，绩效年薪月度预发数之和不超过预计绩效年薪之和 60%。截止年底年薪预发数不超过年度基本年薪、预计绩效年薪之和的 90%，同时不超过上年度年薪核定数的 80%。企业年度财务审计结束后，按照考核结果，核定任期激励后兑付，多退少补。

第十六条 任期激励收入在任期内按相关要求每年预留，在任期考核结束后 3 年内按 6:2:2 比例逐年兑付。

第十七条 董事、高级管理人员年度考核不合格的（低于百分制的 80 分），扣除全部绩效年薪。

第六章 附则

第十八条 本制度经公司 2025 年第二次临时股东会批准后实施，未尽事宜，按国家有关法律法规、规范性文件、《公司章程》及上级部门相关规定执行；本制度若与相关法律、法规、规范性文件的规定或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触，则依照相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十九条 本制度的解释权归公司董事会薪酬与考核委员会。

第二十条 本制度实施过程中，如遇到非重大原则性的问题时，则授权董事会进行酌情修改，如涉及重大原则性的问题则提交股东会审议修改。