

# 浙江银轮机械股份有限公司

## 关于董事 2025 年度薪酬确认及 2026 年度薪酬与绩效考核方案

一、根据 2025 年度董事，结合公司实际经营情况及个人绩效考核情况，公司董事 2025 年度薪酬情况如下：

姓名	职务	任职状态	从公司获得的税前报酬总额（万元）
徐小敏	董事长	现任	197.29
陈不非	副董事长	现任	150.43
徐铮铮	副董事长、副总经理	现任	270.82
柴中华	董事、副总经理	现任	154.83
周浩楠	董事	现任	85.06
庞正忠	董事	现任	10.00
李征宇	独立董事	现任	10.00
曾爱民	独立董事	现任	10.00
李大永	独立董事	现任	10.00

### 二、公司董事 2026 年度薪酬与绩效考核方案

为进一步完善公司董事的薪酬管理，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 2026 年度董事薪酬与绩效考核方案。具体如下：

#### （一）适用对象

公司董事

#### （二）适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

#### （三）薪酬标准

- 1、董事的年度薪酬由基本薪酬和年度绩效薪酬两部分组成，其中年度绩效薪酬原则上不低于年度薪酬的 50%。
- 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、年度绩效薪酬以公司年度经营指标完成率与净利润同比增长率相结合的综合绩

效指标为基础，结合董事年度经营业绩考核结果综合评定。

#### （四）董事薪酬绩效考核方案

##### 1、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。  
具体发放方法：

基本薪酬：根据薪酬总额的 50%确定基本薪酬，按月平均发放；

绩效薪酬：以薪酬总额的 50%确定绩效薪酬基数，根据公司年度绩效考核结果结合岗位绩效考核结果确定绩效薪酬，具体为：绩效薪酬=绩效薪酬基数×岗位绩效考核系数。

公司年度绩效考核指标及权重如下表：

一级指标	权重	二级指标	权重
本年度经济指标	50%	营业收入	30%
		归母净利润	40%
		OPACC	10%
		质量损失	10%
		新项目获取	10%
同比增长指标	50%	归母净利润同比增长率	100%
合计	100%		

公司年度绩效考核系数=本年度经济指标完成系数\*50%+归母净利润同比增长系数\*50%。

岗位绩效考核：董事岗位职责主要与事业部/子公司等经营体业绩相关的，应当结合相关经营体绩效考核结果及岗位职责相关程度确定绩效考核系数，具体为：岗位绩效考核系数=公司年度绩效考核系数\*X%+经营体绩效考核系数\*Y%。

其他董事的岗位绩效考核系数参照公司年度绩效考核系数确定。

（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。

##### 三、其他规定

（一）公司董事薪酬涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

（二）公司董事因换届、改选、任期内辞职等原因离任，薪酬按照实际任期计算并予以发放。

（三）在公司任职的非独立董事的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

浙江银轮机械股份有限公司

董 事 会

2026年4月13日