

浙江赞宇科技股份有限公司

董事、监事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善公司董事、监事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事、监事和高级管理人员的积极性，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 适用人员：《公司章程》规定的董事、监事和高级管理人员。

第三条 公司高级管理人员的薪酬以企业经营经济指标与综合管理为基础，根据公司年度经营计划和分管工作职责及工作目标完成情况，进行综合考核确定年度薪酬。

第四条 公司高管人员绩效考核与薪酬分配遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司效益及分管工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合，促进公司持续健康发展的原则；
- （四）有奖有罚、奖罚对等、激励与约束并重的原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责审议公司高级管理人员的薪酬，董事、监事的薪酬(或津贴)由董事会提出方案，经公司股东大会审议通过后实施。

第六条 薪酬与考核委员会的主要职责权限：

- （一）根据高管人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及同行业相关企业相关岗位的薪酬水平制定薪酬计划或方案；
- （二）负责对公司高管人员薪酬方案提出修改意见，审查、确认高管人员年度目标责任书；
- （三）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；
- （四）检查公司高管人员的履职情况并对其进行年度绩效考评；
- （五）公司董事会授权的其它事宜。

第七条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成与支付

第八条 公司董事长的任职薪酬(或津贴)为人民币6-10万元/年, 公司董事(含独立董事)的任职津贴为人民币5万元/年, 在公司及子公司兼任其他职务并领取薪酬的董事长、董事, 不再领取上述津贴。

第九条 公司监事会主席的任职薪酬(或津贴)为人民币3-5万元/年, 监事的任职薪酬(或津贴)为2-3万元/年, 在公司其他部门任职并领取薪酬的监事会主席、监事, 不再单独领取监事薪酬(或津贴), 按照公司薪酬管理制度执行。

第十条 高管人员薪酬由基本薪酬(即基本工资、岗位工资、月奖)、绩效薪酬二部分组成。计算公式: 年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬。

(一) 基本薪酬: 由董事会薪酬与考核委员会根据高管人员的学历、工作年限、职务和所任职位的价值、责任、能力以及市场薪资行情等因素确定, 基本薪酬按月发放。

其中, 总经理的基本薪酬为人民币15-25万元/年, 副总经理、财务总监、董事会秘书及总工程师的基本薪酬为人民币10-20万元/年。在公司担任多项职务的高级管理人员, 按单项职务孰高领取薪酬。

(二) 绩效薪酬主要考虑公司经济效益以及高管人员完成自己工作目标的情况, 由薪酬与考核委员会进行综合考核获得的奖励薪酬。

绩效薪酬在完成年度工作后, 经董事会薪酬与考核委员会具体考核评估后于次年初发放。

第十一条 公司发放的董事、监事及高级管理人员的薪酬均为税前金额。

第十二条 公司董事、监事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的, 按其实际任期和实际绩效计算绩效薪酬并予以发放。

第十三条 公司董事、监事及高管人员在任职期间, 发生下列任一情形, 公司可以不予发放绩效薪酬或津贴:

- 1、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的;
- 2、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的;

- 3、经营决策失误导致公司遭受重大损失的；
- 4、公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第四章 考核与实施程序

第十四条 绩效薪酬考核指标应包括如下几个方面：

（一）高管团队年度考核指标完成情况；

- 1、销售目标；2、利润总额；3、净资产收益率；4、应收账款周转率；
- 5、研发目标；6、质量目标；7、重大生产事故；8、重大环境污染事故。

（二）完成公司年度经营计划和目标确定的分管工作目标及重点工作的情况；

（三）政治、思想和职业道德表现，遵守法律法规和公司规章制度情况；

（四）工作态度和管理、专业与学习能力。

经薪酬与考核委员会考核，具体按照考核细则执行。

第十四条 在董事会确定公司年度经营目标之后，高管人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标，分别签署目标责任书。

第十五条 高管人员的目标责任书由董事会薪酬与考核委员会会同相关职能部门，根据公司的总体经营目标及各高管人员所分管的工作提出，由薪酬与考核委员会审核确认。目标责任书应对高管人员的工作计划与目标中各项内容的权重予以确认。

第十六条 高管人员签订的目标责任书将作为高管人员年度薪酬考核的依据。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会有权调整高管人员的工作计划和目标。

第十七条 薪酬与考核委员会对公司高管人员考评程序如下：

（一）公司高管人员向董事会薪酬与考核委员会作书面述职；

（二）薪酬与考核委员按薪酬管理制度及目标责任书对高管人员进行绩效评价；

（三）经济考核指标中考核数据来源由公司财务部或其它有关部门提供与核定；

（四）薪酬与考核委员会根据岗位绩效评价结果及薪酬制度提出高管人员的绩效薪酬数额和奖惩方式，提交公司董事会审核批准。

第十八条 经营年度结束后二个月内薪酬与考核委员会应完成高管人员的薪

酬考核工作，并将考核结果通知考核对象。

第十九条 高管人员在工作中有重大失误、所分管业务范围内发生重大安全、环境污染事故及违法、违规行为，给公司造成重大损失的，根据造成损失的程度，相应扣减绩效薪酬直至不予发放。

第二十条 高管人员在收到绩效考核结果通知后，如有异议可在收到通知后一周内向董事会提出申诉，由董事会作出处理。

第五章 薪酬调整

第二十一条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第二十二条 公司董事、监事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

1、同行业薪酬增幅水平：每年通过公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

2、通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

3、公司盈利状况；

4、岗位发生变动的个别调整。

第六章 附则

第二十三条 本制度经公司董事会审议通过后生效。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。

2013年12月25日