

# 浙江东方金融控股集团股份有限公司

## 高级管理人员年薪制试行办法

### 第一章 总则

#### 第一条 目的与依据

为保证公司战略和中长期目标的实现，根据公司法等有关法律以及本公司章程，在充分考虑公司的实际情况以及公司所在区域和行业特点的基础上，特制定本办法。

#### 第二条 指导原则

- （一）激励与约束对等原则：薪酬与风险、责任相对应；
- （二）公平公正原则：尊重事实，规则透明，结果客观。

#### 第三条 适用范围

公司高级管理人员（以下简称“高管”）包括总裁、副总裁、董事会秘书。

### 第二章 高管年薪构成及发放

#### 第四条 年薪构成

高管年薪由基本年薪和绩效年薪两部分构成。

高管除领取核定的薪酬外，不得再领取其他工资、奖金、津贴（包括董监事津贴）等任何工资性收入；经批准在参股企业兼

职的，所得收入全额上缴。违规领取薪酬的，除按有关法律法规处理外，追缴违规所得收入，并等额扣减绩效年薪或风险金。

### 第五条 年薪发放

基本年薪按月发放；绩效年薪当期兑现部分和当期应兑现绩效风险金在年度考核结束后按规定比例兑现。

## 第三章 高管年薪标准核定

### 第六条 公司总裁基本年薪

公司总裁基本年薪根据期初合并所有者权益和上年度合并净利润规模分档确定。具体如下：

期初合并所有者权益  $\geq 50$  亿元，或上一年度合并净利润  $\geq 5$  亿元，基本年薪 70 万元；

50 亿元  $>$  期初合并所有者权益，或 5 亿元  $>$  上一年度合并净利润  $\geq 1$  亿元，基本年薪 60 万元；

1 亿元  $>$  上一年度合并净利润  $\geq 0.5$  亿元，基本年薪 50 万元；

上一年度合并净利润  $< 0.5$  亿元，基本年薪 40 万元。

公司当年度发生亏损的，基本年薪按八折确定。

### 第七条 公司总裁绩效年薪

公司总裁绩效年薪 = 基本年薪  $\times$  规模系数  $\times$  年度考核得分

### （一）规模系数

规模系数根据考核净利润的规模，分档确定。

考核净利润	规模系数	考核净利润	规模系数
小于 0	0.8	4000 万元（含）-5000 万元	1.15
0（含）-1000 万元	0.9	5000 万元（含）-7000 万元	1.2
1000 万元（含）-2000 万元	1.0	7000 万元（含）-1 亿元	1.3
2000 万元（含）-3000 万元	1.05	1 亿元（含）-5 亿元	1.4
3000 万元（含）-4000 万元	1.1	5 亿元以上	1.5

### （二）年度考核得分

年度考核得分=基本指标得分+企业党建得分+分类指标得分-约束性指标扣分

### （三）考核指标

对公司总裁的考核指标包括基本指标、党建指标、分类指标与约束性指标四类。

#### 1. 基本指标

基本指标包括净利润和 EVA。

##### （1）净利润

净利润指归属于母公司所有者净利润（本办法简称“净利润”），考核净利润指对报表归属于母公司所有者净利润进行考核调整后的净利润。

##### （2）EVA

$EVA = \text{合并净利润} - \text{资本成本} \pm \text{调整项目}$

资本成本=平均合并所有者权益×权益资本成本率

## 2. 党建指标

党建指标具体由基层党建情况、党风廉政建设情况、基层组织人事工作情况、群团工作情况四部分组成。

## 3. 分类指标

分类指标在营业收入、出口额、电商业务额、金融资产管理规模、预算偏离度、信息化建设、风险处置、重点工作任务、基层党建、党风廉政建设、人力资源管理、群团工作等指标中选取。

## 4. 约束性指标

约束性指标为负项指标，在风险控制、审计（巡视巡查）整改、资产负债率、流动资产周转率、薪酬管理、安全生产、维稳（信访）、党风廉政责任追究等指标中选取。

## 第八条 公司其他高管年薪核定

公司副总裁年薪按总裁年薪 0.8 的系数确定。

业务副总裁年薪按上述副总裁年薪×70%+分管业务年薪的30%确定。

董事会秘书年薪（基本年薪+绩效年薪）按 50 万元+副总裁年薪×40%核定。

## 第四章 绩效风险金制度

### 第九条 绩效风险金

(一) 高管实施绩效风险金制度。年度绩效年薪的 40% 实行延期兑付管理和追索。绩效风险金不予计息。

(二) 从次年起，上期期末绩效风险金余额的 40%，结合当年考核结果进行修正后，予以兑现。

(三) 绩效风险金兑现比例和年度考核结果挂钩。

本年兑现绩效风险金=上年末绩效风险金余额 × 40% × 绩效风险金兑现系数

年度考核得分 ≥ 100 分时，绩效风险金兑现系数=1.2；

100 > 年度考核得分 ≥ 80 分时，绩效风险金兑现系数=1；

年度考核得分 < 80 分时，绩效风险金兑现系数 0.8。

第十条 高管任期届满、组织调动、退休、经批准辞职的，完成离任经济事项交接，并经审计无异议，绩效风险金余额全额兑现；如后续经营过程中发现其在任期内造成的经营业绩数据存在重大差异，公司有权重新计算，并追溯调整。

第十一条 高管任期未满未经批准辞职的、因违法违规违纪行为被解职的、因违反规定和程序导致企业出现重大经营失误造成重大损失的，经公司党委审定，绩效风险金余额不予兑现。

第十二条 高管发生扣减和赔补情形的，依次从本轮考核期绩效年薪、绩效风险金中抵扣，扣完为止。

## 第五章 附则

第十三条 考核年度公司发生特大经营风险，造成特大损失，经研究，可实施一票否决，绩效年薪为 0。

第十四条 高管年薪为税前收入，纳入工资总额管理并依法缴纳个人所得税。按财务会计制度规定进行核算，在成本费用中列支。

浙江东方金融控股集团股份有限公司

2018 年 11 月