

浙江钱江生物化学股份有限公司经营者薪酬管理办法

为进一步完善浙江钱江生物化学股份有限公司（以下简称“公司”）经营者的激励约束与监督机制，科学、准确评价公司经营成果和经营管理人员的业绩贡献，调动其积极性和创造性，有效地将公司利益和经营者个人利益相结合。根据《海宁市国有资产管理委员会关于印发《海宁市国有上市公司负责人经营业绩考核办法》的通知》（海国资【2021】8号）及相关法律法规的规定，结合公司自身特点、发展进程，特制订本办法。

一、适用范围：公司经营者是指在公司领取薪酬的高层管理人员，包括董事长、总经理、内部董事和其他高级管理人员。

二、实施原则：公司经营者的经营业绩评价，遵循年度评价与任期评价相结合、结果评价与过程评价相结合、评价结果与激励约束机制相结合的原则。

三、薪酬管理及兑现方式

（一）依据公司规模、经营业绩水平、投融资与社会责任贡献等综合条件，确定公司董事长、总经理年度薪酬基准水平。

（二）薪酬总额标准：公司主要负责人（董事长、总经理）薪酬总额标准确定后，设定薪酬系数为1，其他经营者的薪酬总额标准根据工作岗位、工作难度和工作强度等不高于主要负责人系数的0.9确定。对于未持有公司股份的经营者，经国资决策程序和公司董事会批准，可实施激励措施。

（三）薪酬构成及计算方式：高层管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分组成。

1. 基本年薪。根据公司经营情况，历史因素及同行业经营者薪酬水平确定，基本年薪为薪酬总额标准的40%。

2. 绩效年薪。绩效年薪基数为薪酬总额标准的40%。具体兑现根据年度经营业绩考核综合得分折算确定。计算方法：绩效薪酬=绩效薪酬基数*（年度考核综合得分/100），结合经营者考核系数进行调整。

3. 任期激励收入。按任期经营业绩考核结果确定，任期激励基数为薪酬总额标准的20%。兑现计算方法：任期激励收入=任期激励基数*（任期考核综合得分/100），结合经营者考核系数进行调整。

4. 薪酬发放：经营者应严格按照经营业绩考核结果及相应计算方式兑现。基本年薪按月兑现，绩效年薪可按月预发，在年度考核结束后兑现（或结算）。任期激励收入在任期考核结束后兑现。

四、经营业绩指标评价体系

年度经营评价指标分为定量指标、定性指标、综合评议三大类。

（一）定量指标：包括市值管理指标、投融资及资本运作指标、经营业绩指标等。

（二）定性指标：公司经营班子履行职责、社会责任贡献、廉政建设、作风建设等。

（三）综合评议：国有资产收益收缴、社会综合治理、信访、安全生产等。定量指标目标值由公司董事会和控股股东共同明确。

五、特别奖励

经营者在企业转型、开拓创新、技术进步、资本运作等方面有突出表现，对公司发展和效益提升有重大贡献的，可由公司提出申请、董事会审定，经海宁市国资委核定批准，给予一定额度的特别奖励。

六、经营者薪酬的监督管理

（一）公司年报公布后，根据年度审计结果，经相关程序审议后计发。

（二）公司经营者年度薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税，个人应缴住房公积金和社会保险费用，由公司从其基薪中代扣代缴。

（三）公司经营者年度薪酬必须严格按年度薪酬水平和分配系数发放，对超标获取的薪酬收入责令追回，并追究相关人员责任。

（四）公司经营者违反国家法律法规，导致重大决策失误、发生重大安全生产责任事故、重大质量事故和重大违纪违法事件，给公司造成不良影响或造成国有资产流失的，除由有关部门依法处理外，当年绩效薪酬不予计发。触犯刑律的，移送司法机关依法追究刑事责任。

七、其他

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责绩效考核及薪酬管理办法的制定、报批、实施等工作。

（二）按照上市公司法人治理结构的要求，绩效考核及薪酬管理办法，由公司董事会薪酬与考核委员会提交董事会予以审议，如获通过则提交股东大会表决通过后实施（其中涉及总经理和其他高级管理人员部分由董事会审议通过后实施）。

（三）本办法与今后国家相关政策不一致的，以及未尽事宜，按照国家规定执行。

（四）本办法从 2023 年度开始实施，原 2013 年《关于修改公司董事长、董事及高级管理人员薪酬方案》同时废止，本办法解释权归浙江钱江生物化学股份有限公司董事会。

浙江钱江生物化学股份有限公司
2023 年 4 月 25 日