宁波建工股份有限公司

董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为提升宁波建工股份有限公司（以下简称“公司”）综合竞争实力，进一步完善董事、监事及高级管理人员薪酬的管理，更好的调动公司高级管理人员的积极性和创造性，建立有效的激励和约束机制，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规和《公司章程》的规定，结合公司的实际情况，特制订本制度。

第二条 本制度适用于董事、监事及高级管理人员。高级管理人员指总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等。

第三条 薪酬管理应当遵循以下原则：

（一）坚持激励与约束相统一，收入与贡献、风险、责任相一致的原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩；

（二）坚持效益与效率优先的原则，绩效薪酬要充分考虑企业的效益与效率，薪酬水平要与经营业绩、企业盈利能力和行业排序水平相挂钩，实现与企业经营成果共享、风险共担，确保公司长期稳定发展；

（三）坚持企业价值最大化和股东利益至上的原则，促进企业的科学发展与可持续发展。

第二章 薪酬标准及考核

第四条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事：1、外部投资人股东委派的兼职董事，不在公司领

取薪酬；2、公司同时兼任高级管理人员的非独立董事，按高级管理人员薪酬标准执行；3、公司同时兼任非高级管理人员职务的非独立董事及其他非独立董事，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位领取薪酬。

（二）独立董事：独立董事享有履行职务的津贴制，由公司股东大会审议决定，公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第五条 监事会成员薪酬：

（一）非职工代表监事同时在公司担任工作职务的，按其工作岗位领取薪酬；

（二）公司职工代表大会选举产生的职工代表监事，按其工作岗位领取薪酬。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定高级管理人员的薪酬标准与方案，对执行情况进行监督。

第七条 公司高级管理人员的薪酬为年薪制，由基本薪酬和绩效薪酬组成。

第八条 基本薪酬是指高级管理人员的年度基本收入，由董事会薪酬与考核委员会根据公司的规模、行业水平、岗位职责、所承担的责任及风险、自身的市场价值及管理能力确定。

第九条 绩效薪酬是指与高级管理人员绩效考核结果相关的收入，根据年度经营业绩、管理绩效考核及结合相关的调节系数等确定。

第十条 董事会薪酬与考核委员会根据本制度及相关规定，依据公司年度生产经营综合计划和工作会议明确的基本任务制定高级管理人员的年度绩效薪酬考核指标，并组织实施对高级管理人员的年度绩效考核。

第十一条 在年度经营过程中，如经营环境等外部条件发生重大变化，

董事会薪酬与考核委员会可以对高级管理人员的年度绩效薪酬考核指标作相应调整。

第十二条 若高级管理人员在生产经营、项目建设、技术与管理创新、融资等方面对公司做出突出贡献或取得重大成果的，董事会薪酬与考核委员会可以提出给予一定的奖励。

第三章 薪酬支付及管理

第十三条 在公司领取薪酬的董事、监事及高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬发放相关规定执行。

第十四条 在考核年度内，董事、监事及高级管理人员任职不满一年的，按实际任职期限核发年薪；岗位发生变动的，从变动次月起执行新岗位薪酬标准；新聘任的人员自到任次月起按本办法执行。

第十五条 董事、监事及高级管理人员按照国家及相关机构规定享受福利，包括法定福利和补充福利，并按照国家有关规定依法缴纳个人所得税，并由个人承担。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等；补充福利是指由公司提供的除法定福利之外的福利。

董事、监事及高级管理人员的法定福利按国家有关规定办理，补充福利按公司的相关制度执行。

第十六条 董事、监事及高级管理人员在任职期间有严重违纪、违法行为，给公司造成重大损失的，董事会薪酬与考核委员会提出扣减或取消其绩效薪酬。

第四章 附则

第十七条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第十八条 本制度未尽事宜，或与有关法律法规、规范性文件和《公司章程》不一致的，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等有关规定执行。

第十九条 本制度由董事会制定报股东大会批准后生效，修改时亦同。

宁波建工股份有限公司

2021 年 4 月