

宁波建工股份有限公司

高级管理人员薪酬考核管理制度

第一章 总 则

第一条 为建立有效的薪酬激励和约束机制，根据国家有关法律、法规和《宁波建工股份有限公司章程》等的有关规定制定本制度。

第二条 本制度所称高级管理人员（以下简称高管人员）是指由公司董事会聘任的总经理、副总经理、财务总监和董事会秘书。

第三条 公司薪酬管理应遵守以下基本原则：

- （一）薪酬与公司整体业绩挂钩；
- （二）薪酬与风险、责任相一致；
- （三）薪酬激励与薪酬约束相统一；
- （四）短期激励与中长期激励相结合；
- （五）薪酬分配市场化、货币化、规范化；

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会作为对公司高管人员的考核机构，统筹负责对高管人员考核的组织管理工作。

第五条 董事会薪酬与考核委员会下设的工作机构为公司人力资源管理部门，协助董事会薪酬与考核委员会具体实施对高管人员考核。

第三章 薪酬构成与核定

第六条 高管人员的薪酬基数根据公司资产规模、经营情况、本人岗位职责，参照资本市场同类行业、同类地区、同等规模公司薪酬平均水平确定。原则上高管人员薪酬基数每三年调整一次。

第七条 高管人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成，基本薪酬为薪

酬基数的 50%，绩效薪酬按实际考核情况确定。

第八条考核年度先发放基本薪酬，计入公司当期成本；绩效薪酬原则上按薪酬基数的 30%计入当期成本，待完成年度考核后按考核结果发放。

第九条 在出具年度审计报告后，由董事会薪酬与考核委员会根据公司全年业绩、分管业务完成业绩综合评定绩效薪酬。

第十条 公司发生重大资产损失、重大违规违纪等现象，由董事会或董事会薪酬与考核委员会视情节轻重调减主要负责高管人员的绩效薪酬。

第四章 薪酬的兑现

第十一条 除有特殊规定外，高管人员薪酬项目标准的设定均为税前应发额，个人所得税按国家规定由个人承担，公司负责代扣代缴。

第十二条 实际执行中基本薪酬按月发放，绩效薪酬按公司情况分期发放。因工作需要高管人员岗位发生变更的，按在职时段计算其当年薪酬。

第十三条 董事会薪酬与考核委员会将适时对高管人员的薪酬发放情况进行专项检查。对于超标准发放、擅自设置薪酬项目以及薪酬管理中的违规行为，将追究主要负责人和相关经办人员的责任。

第五章 附则

第十四条 本管理制度由公司董事会负责解释，并监督实施。

宁波建工股份有限公司

2016 年 4 月