

宁波水表（集团）股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为保障宁波水表（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员依法履行职权，健全公司薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司章程指引》等有关法律法规、规范性文件及《宁波水表（集团）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等的规定，结合公司实际情况，特制订本制度。

第二条 本制度适用于公司所有董事、高级管理人员。本制度所称高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人和《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下基本原则：

- （一）薪酬结构与公司长远利益相结合原则；
- （二）薪酬水平与公司的规模、业绩等实际情况相结合的原则；
- （三）薪酬与岗位价值、责任大小、个人能力及绩效表现相匹配的原则；
- （四）短期薪酬与长期激励相结合原则；
- （五）激励与约束并重的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限见《公司章程》及《董事会薪酬与考核委员会实施细则》。

第三章 薪酬标准

第七条 公司董事的薪酬标准如下：

（一）独立董事和未在公司担任行政职务的非独立董事：采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后发放；

（二）董事长：对公司发展履职尽责，其薪酬根据公司年度经营目标达成情况，并参照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取；

（三）在公司担任行政职务的非独立董事：按其所任岗位领取薪酬，不再另外领取董事津贴。

第八条 高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责、教育背景、从业经验、履职情况等确定。绩效薪酬以年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及工作业绩完成情况核定。具体由董事会薪酬与考核委员会制定，并经董事会审议批准。

第四章 薪酬的管理和发放

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬（津贴）均为税前收入，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离职的或岗位发生变动的，按其实际任期及考核结果计发薪酬。

第十一条 公司董事、高级管理人员在任职期间，出现以下情形的，公司可给予降薪、停发薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （四）因个人原因擅自离职并给公司造成不良影响，或被免职的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬的调整

第十二条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会或股东会

批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第十三条 经公司薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬补充。

第六章 附 则

第十四条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、中国证监会规范性文件和证券交易所规则及《公司章程》的规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、行政法规、中国证监会规范性文件和证券交易所规则的规定相抵触时，按国家有关法律、行政法规、中国证监会规范性文件及证券交易所规则的规定执行。

第十五条 本制度自股东会通过之日起生效并执行。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释。

宁波水表（集团）股份有限公司

二〇二五年八月二十七日