

# 宁波舟山港股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善宁波舟山港股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立合理有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件及《宁波舟山港股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用的对象包括：

- （一）董事会成员：公司内部董事、外部董事、独立董事、职工代表董事；
- （二）高级管理人员：公司总经理、副总经理、董事会秘书、安全总监以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况等综合考核确定薪酬。

**第四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬制度遵循以下基本原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利对等原则，薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

### 第二章 管理机构

**第五条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定公司董事、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，主要承担如下职责：

- (一) 负责制定公司董事及高级管理人员的薪酬方案和绩效考核方案；
- (二) 审查公司董事及高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；
- (三) 负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；
- (四) 法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

**第六条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案由股东会审议通过，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第七条** 公司人力资源部、企业管理部及董事会办公室等相关部门配合公司董事会薪酬与考核委员会具体组织实施本制度，并完成相应信息披露工作。

### 第三章 薪酬的标准及发放

**第八条** 董事、高级管理人员的薪酬构成和标准如下：

(一) 内部董事、职工董事：按其在公司担任的具体职务领取薪酬，不另行领取董事津贴。

(二) 外部董事、独立董事：以固定津贴形式在公司领取薪酬，津贴标准应当由董事会制订方案，经股东会审议通过，并在公司年报中进行披露。除上述津贴外，外部董事、独立董事不应从公司及其控股股东或有利害关系的单位和人员取得其他利益。外部董事、独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。外部董事、独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

(三) 高级管理人员：根据其在公司所担任的经营管理职务及与公司签订的聘用合同为基础，按公司年度绩效考核制度及业绩指标达成情况领取薪酬。

**第九条** 公司内部董事、职工董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。具体如下：

- (一) 基本薪酬：根据行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定。
- (二) 绩效薪酬：是在经营期内为公司创造价值而获得的激励性薪酬，根据相关

业绩指标达成情况以及个人业绩贡献确定。

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于任期激励收入、股权激励计划、员工持股计划等。公司可以根据实际情况制定具体的激励方案。

**第十条** 外部董事、独立董事的津贴按月发放。

**第十一条** 公司内部董事、职工董事、高级管理人员的基本薪酬，依据公司薪酬制度按月发放；绩效薪酬按照董事和高级管理人员薪酬方案，在绩效考核评价后发放。

**第十二条** 公司董事和高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

**第十三条** 公司预留董事和高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十四条** 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴和薪酬并予以发放。

#### 第四章 薪酬调整、止付与追索

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随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薪酬标准，调整董事薪酬标准的，需要报经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准的，经薪酬与考核委员会提议后报董事会批准。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据主要为：

- （一）同行业薪资水平变化；
- （二）通胀水平；
- （三）公司经营效益及个人业绩完成情况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；

(五) 个人岗位调整或职务变化。

**第十七条** 公司对董事、高级管理人员实行薪酬止付与追索扣回机制：

(一) 董事、高级管理人员违反法律法规、《公司章程》等规定，给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为有过错的，公司可以根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

(二) 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬予以重新考核，并相应追回超额发放部分。

(三) 董事、高级管理人员在任职期间有重大违法行为或其他法律法规禁止的行为，公司董事会有权根据情节扣减其薪酬。

## 第五章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜，遵照国家有关法律法规、规章、规范性文件及《公司章程》执行；如与国家日后颁布的法律法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律法规和《公司章程》的规定执行，并及时修订本制度。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责制定并解释。

**第二十条** 本制度自公司股东会批准之日起生效，修订时亦同。