

中工国际工程股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步规范中工国际工程股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理工作，建立健全科学有效的激励约束机制，提高公司的经营管理水平和市场竞争力，促进公司加快发展和经济效益持续增长，根据有关法律法规、规范性文件及《中工国际工程股份有限公司章程》等有关规定，制定本管理制度。

第二条 本制度适用于公司董事和高级管理人员。

第三条 薪酬管理原则

（一）坚持完善现代企业制度的方向，推动改革发展，规范公司治理，强化责任担当，增强发展活力。

（二）坚持激励与约束相统一，建立与考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬机制，强化业绩导向。

（三）坚持短期业绩与长期激励并重原则。实现短期经营业绩的同时，通过长期激励加强对公司长期目标的投入，培育公司可持续发展能力。

（四）坚持公开、公正、客观的原则。

第二章 管理机构及职责

第四条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

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、审查工资总额决定机制，及董事、

高级管理人员的绩效考核、薪酬发放与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规和公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 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，该董事应当回避讨论及表决。

第七条 公司人力资源部（党委组织部）、董事会办公室（深化改革办公室）负责配合薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的制定与实施。

第三章 薪酬与标准

第八条 公司实行工资总额决定机制：公司以上一年度工资总额清算额为基础，根据公司《工资总额备案制管理办法》规定及公司当年经济效益和劳动生产率情况，合理编制年度工资总额预算。

第九条 公司董事、高级管理人员薪酬发放原则：

（一）独立董事：在公司领取年度津贴，具体金额以公司股东会审议通过为准。

（二）非独立董事：在公司担任管理职务的非独立董事依据其担任的管理职务领取薪酬，公司不再额外支付董事津贴。由公司股东依法委派、推荐，不担任董事会及董事会专门委员会以外其他职务的外

部董事，其董事报酬根据相关规定执行，具体金额以公司股东会审议通过为准。

（三）职工代表董事：按照公司薪酬管理有关规定领取薪酬。

（四）高级管理人员：根据其在公司担任的具体管理职务，按《中工国际工程股份有限公司高管人员经营业绩考核和薪酬管理办法》领取薪酬。

第十条 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、高级管理人员薪酬，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。

第十一条 公司董事、高级管理人员薪酬主要由基本薪酬、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 50%。

（一）基本薪酬主要依据职位、责任、能力等因素确定。

（二）绩效薪酬根据公司年度经营绩效、岗位绩效考核等综合确定。考核周期为年度考核，根据当年考核结果统算兑付。

（三）中长期激励收入是根据公司经营业绩及个人履职情况制定的股权激励计划或其他激励计划（含任期激励）。任期激励收入是指与任期经营业绩考核结果相挂钩的收入，每个任期核定一次。

公司董事、高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第十二条 公司董事、高级管理人员行使职责所需的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬发放及止付追索

第十三条 公司董事、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。公司应当确定董事、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 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬发放制度执行；公司独立董事津贴和外部董事报酬按月度或季度发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，个人所得税、各类社会保险费用以及其他需由个人承担的部分款项(如有)由公司根据相关法律法规代扣代缴。

第十六条 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、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十七条 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第五章 附 则

第十八条 本制度未尽事宜或与日后颁布、修订的法律、法规、规范性文件或《公司章程》规定相冲突的，按照有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十九条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会、人力资源部（党委组织部）负责解释。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并施行。