

# 宁波海运股份有限公司

## 董（监）事薪酬及绩效考核办法

为进一步完善公司法人治理结构，规范企业运作，强化资产经营责任，建立和完善经营业绩同激励约束机制相结合的薪酬体系，根据中国证监会与国家经贸委联合颁发的《上市公司治理准则》，结合按照企业所处不同行业、资产经营的不同水平和主营业务等不同特点，充分体现职位价值与经营管理责任相匹配，逐步引入市场机制，以推进人事制度改革，调动公司董事和监事[以下简称“董（监）事”]的积极性和创造性，提高企业资产经营效益和管理水平，特制定本办法。

### 一、本办法适用范围

1、在公司领取薪酬的下列人员：

- (1) 公司董事长；
- (2) 公司副董事长；
- (3) 公司监事会主席；
- (4) 公司其他董事、监事（不含职工监事）。

2、独立董事。

### 二、董（监）事薪酬及绩效考核原则

（一）按照责、权、利相统一的要求，建立企业负责人（董监事）薪酬与经营业绩激励约束机制相结合的考核制度；

（二）实行企业负责人（董监事）薪酬收入以职位薪酬为主、绩效薪酬与经营业绩相挂钩的原则；

（三）实行年度经营业绩考核与任期业绩考核相结合的原则，确保公司主业可持续发展；

（四）按照企业所处行业及本地区上市公司薪酬收入平均水平兼顾公平与效益合理确定薪酬标准。

### 三、董（监）事薪酬及考核办法

董（监）事年度薪酬分为基本年薪和绩效年薪两个部分。绩效年薪与年度考核结果挂钩。

（一）基本年薪

基本年薪是以上年度基本年薪为基准，根据公司资产总额、净资产总额、利

润总额等有关规模指标及行业工资水平确定其调整系数，调整系数为 0.9—1.15 之间。计算公式为：

基本年薪=上年度基本年薪×调整系数

## （二）绩效年薪

绩效年薪考核以年度公司的净利润为主要考核指标，并设置辅助考核指标及经营难度系数。依据公司经营管理难易程度，其系数在 1—1.2 之间，按实际完成情况计算确定。主要考核指标为：公司净利润目标；辅助考核指标为：安全生产、规范运作、职工收入、精神文明建设。

### 1、绩效年薪考核指标

净利润目标值：由公司董事会核定年度考核目标值；

安全生产：达到责任书考核要求；

规范运作：无被证监部门通报批评、公开谴责、行政处罚等事件发生；

职工工资：职工当年人均工资不低于上年工资水平；

精神文明建设：达到上级下达考核要求。

### 2、绩效年薪考核

（1）主要考核指标以公司年度确定的净利润目标值为考核基数实行分档计提绩效年薪，具体如下：

超过目标净利润 500 万元（含）以内的，按 1%比例计提绩效年薪；

超过目标净利润在 500 万元以上、1000 万元以内的，按 1.2%比例计提绩效年薪；

超过目标净利润在 1000 万元以上的，按 1.4%比例计提绩效年薪；

（2）辅助考核指标为安全生产、规范运作等，按实际完成进行考核，实行只扣不奖。具体如下：

安全生产：按安全生产考核指标，每突破一项扣减绩效年薪 20%。

规范运作：若发生被证监部门通报批评等不规范行为，每一次扣减绩效年薪 10%。

职工工资：若职工当年人均工资低于上年工资水平，扣减绩效年薪 10%。

精神文明建设：若综合考核达不到规定要求，扣减绩效年薪 10%。

（3）绩效年薪的具体计算公式为：

绩效年薪=考核期实际完成净利润×经营难度系数后对应计提的绩效年薪×  
(1-辅助指标扣减率)

#### **四、单项工作业绩考核**

为充分发挥董（监）事完成和超额完成各项工作目标的积极性和创造性，体现公司可持续发展能力、行业中竞争力和对企业负责人的中长期激励，公司设立单项工作业绩考核。

##### **1、单项工作目标：**

当公司董（监）事完成单项工作目标，如运力发展、对外投资、业务拓展、资本运作等成效显著、业绩突出时。在考核时由公司薪酬与考核委员会对相关董（监）事提出并实施单项考核，予以一次性奖励，具体单项工作目标考核值由董事会审核确定。

##### **2、单项工作考核奖励额及范围**

考核期末，由公司薪酬与考核委员会对单项工作目标完成情况进行考核，依据考核结果提出对相关董（监）事实施奖励。

单项工作业绩考核奖励仅对负责该项工作的相关董（监）事，奖励额度高低与职务脱钩。

所有列入考核的单项工作业绩考核奖励额度最高为正职基本年薪（考核期末年度基本年薪）范围内确定。

此项奖励不列入年薪上限封顶范围，也不列入下年度基本年薪调整基数。

#### **五、独立董事的年度津贴办法**

公司实行独立董事年度津贴，独立董事的津贴标准与本考核办法相脱钩。

##### **1、年度津贴标准：8 万元。**

2、年度津贴不包括参加公司董事会、股东等活动的差旅费，也不包括正常履行独立董事职责时需要的合理开支。

3、独立董事在领取年度津贴的同时，根据公司经营业绩、运作情况及其个人对公司的贡献程度，可由董事会视情另行给予一次性奖励。

#### **六、董（监）事薪酬考核程序**

薪酬与考核委员会是公司内设的对董（监）事年度经营业绩考核和单项工作目标考核提出分配的管理机构，由其考查公司董（监）事的履职情况并依据本办法形成年度经营业绩考核与奖励意见。

1、在年度结束经聘请的会计事务所审计并出具审计报告一个月内，由薪酬与考核委员会根据公司董（监）事述职，综合公司财务、安全管理、人力资源等相关部门提供年度（任期）数据，对董（监）事进行绩效考核评价；

2、根据岗位绩效评价结果及考核办法规定，由公司薪酬与考核委员会提出董（监）事的年度薪酬分配预案，报公司董事会审核批准。

## 七、其他事项

1、公司董（监）事年薪实行“下限保底，上限封顶”的办法，年薪下限保底额为基本年薪。年薪上限封顶额控制在当年度基本年薪收入的1.5倍以内。

2、董（监）事年薪计入公司工资总额，包括领取的各种工资、奖金、津贴等收入，公司应单独建立发放台帐。平时可按基本年薪按月计提和预发，次年考核结算兑现。

3、董事长以外列入考核范围的其他董（监）事年薪收入依据各人的岗位职责、工作业绩，在董事长经考核确认的基本年薪和绩效年薪的60%—80%比例内分别考核计发。

4、建立公司董（监）事风险抵押制度，抵押金为绩效年薪的20%，于次年考核后上缴专户存储管理，存储的抵押金在3年任期满或离任时依审计考核后状况进行清算。

5、董（监）事实行年薪制后，与公司其他员工的工资制度相脱钩。

6、董（监）事年薪均含税，按国家规定应由个人缴纳个人所得税。

7、当董事会确定的绩效年薪考核目标值为负数时，减亏值视作超目标净利润分档、按50%比例计提绩效年薪。

8、遇国家政策重大调整，或发生人力不可抗拒的重大情况，本办法应及时作适当调整。

9、年度经营业绩考核目标值、基本年薪调整系数和绩效年薪考核的经营难度系数实行一年一定。

10、如本办法与监管机构发布的新的法律、法规和规章存在冲突，则以新的法律、法规和规章规定为准。

11、本办法经董事会审议通过并提交股东大会审议通过后施行。2012年1月1日至本办法施行之日适用本办法。

12、本办法由公司董事会负责解释。

（本办法经公司2012年4月27日召开的2011年度股东大会审议通过）