

宁波海运股份有限公司

高级管理人员薪酬及绩效考核办法

(2015年修订)

为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与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》，遵循“贯彻按劳分配，优化激励机制，促进创新发展，构建和谐企业”的原则，实行公司高级管理人员（以下简称“高管人员”）年薪与公司经营和管理业绩挂钩，调动公司高管人员的积极性和创造性，提高企业资产经营效益和管理水平，制定本办法。

一、本办法适用范围

本办法适用于公司董事会聘任的下列高管人员：

- （一）公司总经理；
- （二）公司副总经理；
- （三）公司董事会秘书；
- （四）公司总工程师、总会计师、总经济师、总船长、总轮机长

二、高管人员薪酬及绩效考核内容

（一）薪酬及绩效考核按年度进行。高管人员薪酬年度考核与经营责任制考核、安全生产责任制考核和党建党风廉政建设责任制考核相结合进行。

（二）经营责任制的考核内容分为效益指标和管理工作指标两类，实行以100分为基础分的得分制，具体考核指标和分值的设置在签订的《经营责任书》中明确。

（三）安全生产责任制考核实行以100分为基础分的得分制，具体考核指标和分值的设置在签订的《安全生产责任书》中明确。

（四）党建党风廉政建设责任制考核实行以100分为基础分的得分制，具体考核指标和分值的设置在签订的《党建党风廉政建设责任书》中明确。

三、高管人员年薪计算方法

（一）高管人员考核年薪=职务系数×年薪基数×责任制考核得分/100。年薪基数在《经营责任书》中明确。

（二）按经营责任制、安全生产责任制、党建党风廉政建设责任制考核后，

如高管人员最终年薪收入低于年薪挂钩基数的，需进行赔补，不足部分从下一年的年薪中扣除。

(三)如根据审计后的年度会计决算数据所计算的兑现额与考核兑现额存在不一致时，可在下一年考核兑现时进行相应调整。

(四)高管人员实行年薪制，不再享受公司其他任何工资、奖金、津贴等收入。

四、高管人员薪酬考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会是公司内设的对高管人员年度经营责任制、安全生产责任制、党建党风廉政建设责任制等工作目标进行考核并提出分配的管理机构，由其考查公司高管人员的履职情况并依据本办法形成年度责任制考核与薪酬意见。

(一)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高管人员述职，综合经营责任制、安全生产责任制、党建党风廉政建设责任制考核部门提供的数据等材料，对高管人员进行绩效考核评价；

(二)根据岗位绩效评价结果及考核办法规定，由公司董事会薪酬与考核委员会提出高管人员的年度薪酬分配预案，报公司董事会审核批准。

五、其他事项

(一)高管人员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。

(二)总经理以外列入考核范围的其他高管人员的年薪收入依据各人的岗位职责、工作业绩，按总经理经考核确认的年薪的60%-85%比例计算。确定总经理的职务系数为1，其他高管人员的职务系数为0.6-0.85之间作相应考核计发。

(三)高管人员实行年薪制后，与公司其他员工的工资制度相脱钩。

(四)高管人员年薪均含税，按国家规定应由个人缴纳个人所得税。

(五)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。

(六)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。

（七）本办法自 2015 年 1 月 1 日起施行，原《宁波海运股份有限公司高级管理人员薪酬及绩效考核办法》同时废止。

（八）本办法由公司董事会负责解释。