

长航油运高级管理人员薪酬及业绩考核管理办法

第一章 总则

第一条 为建立与公司战略目标相适应的薪酬分配制度，充分调动高级管理人员的积极性和创造力，促进公司稳定、健康、可持续发展，根据国家有关法律法规、行业薪酬状况和公司实际情况，特制定本办法。

第二条 本办法遵循下列基本原则

（一）坚持按经营规模、投入产出效率、企业经营难度付酬的原则。

（二）坚持激励和约束相结合，体现按工作分工和业绩付酬的原则。

（三）坚持突出重点、操作简便的原则。

第二章 薪酬构成及确定

第三条 高级管理人员薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬两部分。薪酬水平按照企业规模、经营难度、经营业绩等因素综合确定。

第四条 基本薪酬是高级管理人员的年度基本收入，依据公司经营规模、经营难度和管理状况等因素确定。公司总经理（负责人正职）的基本薪酬标准为35万元/年。公司副总经理及其他高级管理人员（负责人副职）的基本薪酬按照工作分工情况综合考量，原则上在公司总经理标准的60%—80%范围内核定，具体核定方案报中国经贸船务有

限公司（以下简称“中国船务”）备案后实施。

第五条 绩效薪酬根据年度业绩考核结果确定。若完成年度考核目标，经中国船务提议，公司董事会审议通过，可兑现绩效薪酬不超过基本薪酬标准的 2.3 倍。

第六条 若公司年度业绩特别突出，或年度内做出特殊贡献，经中国船务提议，公司董事会审议通过，可给予高级管理人员特别奖励。

第三章 业绩考核

第七条 公司董事会委托中国船务对公司实施年度经营业绩考核。

第八条 每年年初，中国船务根据市场形势和公司发展状况，确定公司年度各项经营目标，与公司签订年度经营责任书。

第九条 次年一季度，中国船务对公司经营业绩实施考核，出具公司总经理（负责人正职）年度绩效薪酬兑现建议，经公司董事会审议通过后执行。

第十条 公司副总经理及其他高级管理人员（负责人副职）的绩效薪酬按照工作分工与业绩情况综合考量，原则上在公司总经理标准的 60%—80%范围内核定，具体核定方案报中国船务备案后实施。

第四章 薪酬兑现

第十一条 基本薪酬按月支付，每月发放年度基本薪酬的 1/12。

第十二条 绩效薪酬结合公司业绩实现进度情况实施月度部分预发，并于年度业绩考核结束、公司董事会审议通过后完成清算兑现。

月度预发的绩效薪酬总额不超过基本薪酬标准的 1.15 倍。

第十三条 特别奖励于公司董事会审议通过后支付。

第十四条 应由高级管理人员个人承担的各项社会保险费、住房公积金，由公司每月从基本薪酬中代扣代缴。

第十五条 本办法中各项薪酬为税前收入，高级管理人员需依法缴纳个人所得税，由公司代扣代缴。

第十六条 如因公司或组织因素导致高级管理人员工作变动、调整的，其年度绩效薪酬可分段计算；但若是其个人因素辞职或违反企业规章制度而导致工作变动的，不予兑现绩效薪酬。

第五章 附则

第十七条 除另有规定外，公司高级管理人员原则上不得在其他企业兼职取酬。

第十八条 本办法施行后，高级管理人员不得在公司领取本办法所规定的各项薪酬以外的其他货币性收入。

第十九条 本办法由公司董事会负责解释。

第二十条 本办法经公司八届十次董事会审议通过后施行。