

山东省中鲁远洋渔业股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步加强和规范公司薪酬管理，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员工作的积极性和创造性，根据《公司法》等相关法律以及公司章程的有关规定，结合公司实际情况，在对标行业整体薪酬水平的基础上，特制定本办法。

第二条 本办法适用于公司董事，总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员，其他企业负责人可参照本办法相应职级标准执行。

第三条 公司董事、高级管理人员年度薪酬管理遵循以下原则。

- （一）收入水平与公司效益及经营目标紧密挂钩原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利对等相结合的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则。

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员薪酬的考核标准及进行绩效考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。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。董事薪酬方案由股东会决定，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。

公司董事会办公室、人力资源部和财务管理部配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬与考核方案的具体实施。

第二章 薪酬标准与构成

第五条 公司高级管理人员薪酬主要由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成。另外，符合文明单位奖励、特别奖励、中长期激励政策要求的，可按规定领取有关奖励收入。参与公司经营管理的非独立董事薪酬参照高级管理人员薪酬执行。

独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬，按年度发放；除此之外，不在公司享受其他报酬、社保待遇等。

第六条 基本年薪是高级管理人员的年度基本收入，按月固定发放。公司高级管理人员基本年薪，由公司人力资源部根据同行业对标企业以及市场化薪酬原则提出议案，报董事会薪酬与考核委员会审议后，提交董事会确定。

第七条 绩效年薪是与高级管理人员年度经营业绩考核结果挂钩的浮动收入，原则上目标绩效年薪占年度薪酬（基本年薪与绩效年薪之和）的比例不低于 70%。

绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×个人绩效薪酬分配系数

第八条 任期激励收入是指与高级管理人员任期考核评价结果相联系的收入，根据经营业绩考核结果等在不超过任期内年薪总水平的 30%以内确定。

第三章 薪酬支付

第九条 公司高级管理人员基本年薪和绩效年薪每年核定一次。年度薪酬核定前，暂按上年度标准预发，其中绩效年薪预发比例原则上不超过 50%，待年度薪酬核定后再进行清算，多退少补。

第十条 任期激励收入实行延期支付办法。3 年一个任期，在任期业绩考核后，任期激励收入按 5:5 的比例在下一任期前 2 个年度兑现。

第四章 管理和监督

第十一条 公司董事、高级管理人员除领取公司按本办法确定和支付的薪酬外，不得领取其他薪酬。

第十二条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十三条 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。

第十四条 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。

第十五条 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第十六条 对违反国家有关法律法规等规定，以及未履行或者未正确履行职责造成企业资产损失或其他严重影响的，将根据党纪政纪处分和资产损失责任认定结果，对相关高级管理人员扣减当年绩效年薪或追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入，取消未行权的中长期激励权益。追索扣回办法适用于已经离职或退休的高管。

第十七条 公司高级管理人员因正常工作需要在考核年度内发生职务变更的，按实际任职时段计算其当年薪酬。

第五章 薪酬调整

第十八条 公司工资总额管理坚持“效益导向、市场化对标与全周期约束”原则，工资总额的决定机制以企业上年度工资总额为基数，结合当年经济效益目标、劳动生产率、人工成本投入产出率等因素，合理确定浮动范围和增长幅度。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，确保公司薪酬水平合理且具有竞争力。随着公司经营状况的不断变化，董

事、高级管理人员及其他员工薪酬可作相应调整，调整的依据是：

1. 同行业薪酬水平；
2. 通货膨胀水平；
3. 公司实际经营状况；
4. 组织架构调整，职位、职责变化。

第六章 附则

第十九条 本办法中的薪酬指以货币形式发放的薪资，不包含国家与公司规定的保险、津贴及其他福利等。

第二十条 本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、其他规范性文件和《公司章程》的规定执行；如相抵触时，按相关法律规定执行，并及时修订。

第二十一条 本办法提交股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第二十二条 本办法由董事会负责解释。