

海南海峡航运股份有限公司

高级管理人员薪酬管理实施细则

第一章 总则

第一条 为进一步规范高级管理人员的薪酬管理，更好地发挥薪酬分配的激励和约束作用，建立健全科学、有效的激励约束机制，有效激励高级管理人员发挥主观能动性，规范薪酬管理，促进公司经营管理水平提升，保证公司健康、持续、稳定发展，根据《海南海峡航运股份有限公司高级管理人员岗位任期制和契约化管理规定》《上市公司治理准则》等有关规定，结合公司实际，特制定本细则。

第二条 本细则适用于公司高级管理人员。

第三条 薪酬确定遵循以下基本原则：

（一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则，激励与约束并重的原则。

（二）坚持短期目标与长远发展相统一，个人薪酬与公司发展利益相挂钩，促进公司永续经营和稳定发展的原则。

（三）坚持业绩导向，按照业绩贡献决定薪酬分配，合理拉开高级管理人员的薪酬水平，体现业绩升、薪酬升、业绩降、薪酬降的原则。

第二章 管理机构及职责

第四条 公司董事会负责审议有关高级管理人员的薪酬事项。

第五条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成，为公司高级管理人员的薪酬与考核方案向公司董事会提出建议，并对薪酬政策的执行情况进行监督，行使《海南海峡航运股份有限公司董事会专门委员会议事规则》规定的与高级管理人员薪酬相关的职权。

第六条 公司人力资源部/组织部负责配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬管理的具体实施。

第三章 薪酬结构和水平

第七条 公司高级管理人员薪酬采取年薪+任期激励+中长期激励收入的模式发放，薪酬结构为“基本年薪+绩效年薪+任务目标达成奖励+任期激励+中长期激励收入”。

第八条 基本年薪。基本年薪是高级管理人员年度薪酬中的固定部分，按月发放。

（一）基本年薪水平

根据上一年度薪酬水平，参考市场薪酬水平，结合公司经营情况，将各薪酬等级的薪酬水平区间划分为5档，形成基本年薪宽带，经公司（董事会）审议批准后执行，具体见附件1《高级管理人员基本年薪表》。

（二）初始套档

按照职务级别对应的薪酬区间第1档（初始档）套入。

第九条 绩效年薪。绩效年薪是高级管理人员年度薪酬中的浮动部分，占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的60%，与

高级管理人员的业绩考核得分挂钩，以经审计的财务数据为依据开展考核。根据年度业绩考核结果，按照本细则核定绩效年薪，提交公司（董事会）审议。

绩效年薪=绩效年薪基数×年度业绩考核系数

（一）绩效年薪基数

1. 绩效年薪基数=基本年薪×绩效系数

2. 绩效系数=（ $0.7411 \times \text{资产总额}^{0.1062} \times 30\% + 1.011 \times \text{营收总额}^{0.0598} \times 30\% + 1.1286 \times \text{净利润}^{0.623} \times 20\% + 0.6516 \times \text{员工规模}^{0.0856} \times 20\%$ ）×调节系数

（1）资产总额、营收总额、净利润、员工规模根据公司（含各直属单位）当年实际情况计算。

（2）调节系数由公司（董事会）根据管控政策、市场化程度等情况核定。

（二）年度业绩考核系数

年度业绩考核评分（X）		年度业绩考核系数
业绩考核合格	$X > 120$	2.6
	$100 \leq X \leq 120$	1.8~2.6 之间线性挂钩
	$80 \leq X < 100$	0.6~1.5 之间线性挂钩
业绩考核不合格		0

第十条 任务目标达成奖励。设立任务目标达成奖励，具体根据任务目标达成情况进行额外奖励。

第十一条 任期激励。任期激励是针对高级管理人员任期业绩完成情况发放的增量激励薪酬，与任期业绩考核得分挂钩。根

据任期考核结果，按照本细则核定任期激励，经公司（董事会）审批通过后兑现。

任期激励=任期激励累计总额×任期业绩考核系数

（一）任期激励累计总额

任期激励累计总额根据任期内各年度任期激励基数累计确定，年度任期激励基数根据年度业绩考核分数在每年实际发放年薪的 10%-25%间进行确定，具体如下：

年度业绩考核评分 (X)		年度任期激励基数
年度 业绩 考核 合格	$X \geq 110$	发放年薪的 25%
	$100 \leq X < 110$	发放年薪的 20%
	$80 \leq X < 100$	发放年薪的 10%
年度业绩考核不合格		0

（二）任期业绩考核系数

任期业绩考核评分 (Y)		任期业绩考核系数
任期 业绩 考核 合格	$Y \geq 110$	1
	$100 \leq Y < 110$	0.8-1 之间线性挂钩
	$80 \leq Y < 100$	0.2-0.8 之间线性挂钩
任期考核不合格		0

第十二条 高级管理人员在改革重组、成本控制、提质增效、技术创新等方面做出突出贡献，给公司带来显著经济效益的，可在上述薪酬外发放特别奖励，具体奖励对象与标准由公司（董事会）另行确定。

第十三条 中长期激励收入。根据相关法律法规和公司章程，公司可以制定股权激励、员工持股或其他符合法律法规及监管要求的中长期激励计划，中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据。中长期激励机制应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第四章 薪酬调整

第十四条 高级管理人员交流的薪酬调整。按照“岗变薪变”的原则，根据交流后的职务同时调整薪酬，并分段计算。

第十五条 职务变动薪酬衔接。原则上自公司下发职务调整通知文件次月起，按照新职务的标准执行。

第十六条 根据公司经营业绩完成情况、高级管理人员上年度业绩考核结果向上或向下调整基本年薪薪档，调整档数经公司（董事会）审议批准后执行。

第五章 薪酬支付

第十七条 正常出勤的薪酬支付。

（一）基本年薪按平均月标准逐月支付。

（二）绩效年薪经考核后按年支付，考核发放与业绩考核程序保持衔接，并根据实际在岗月数计发。计提一定金额的绩效年薪，按月预发，具体见附件2《高级管理人员绩效年薪月度预发表》。年终业绩考核结束后，对高级管理人员绩效年薪予以清算、多退少补。

建立绩效年薪递延支付机制。高级管理人员绩效年薪核定后，

按一定比例在年度报告披露和年终业绩考核结束后进行递延支付，具体的递延支付比例结合相关要求，报董事会审议。绩效年薪递延发放部分与风险防控、履职情况等挂钩，原则上递延3年后兑现。

（三）任期激励经任期考核后支付。

（四）参加组织部门安排的相关培训期间，视同正常出勤。

第十八条 病假工资的支付。病假期间工资，按照其任职单位所在地相关法律法规执行。

第十九条 特殊情形的工资支付。

（一）涉嫌违法犯罪被有关机关收容审查、拘留或逮捕等被限制人身自由期间，停发工资待遇。

（二）刑事拘留在逃或批准逮捕在逃的，停发工资待遇。

（三）被取保候审、监视居住的，正常出勤期间基本年薪正常发放；不能正常出勤期间停发工资待遇。

（四）年内因涉嫌违纪违法被立案审查调查尚未结案的，如未确定考核结果，暂缓清算当年度绩效年薪及任期期间任期激励。结案后，如考核结果予以补订，根据考核结果清算；如考核结果不予以补订，不发放年度绩效年薪及任期期间的任期激励。

（五）因违纪违法被解除劳动合同的，不发放当年度绩效年薪及任期期间任期激励。

第二十条 新履职的、到龄退休的、因工作需要内部调整职务的，任期激励按考核结果并结合实际履职时间发放。在任期年度内，履职人员由于个人原因离职至集团公司外部系统的，无任期激励。如遇特殊情况，经公司党委建议，提交董事会审议。

第二十一条 高级管理人员薪酬应由本人承担个人所得税，所

在单位应当依法为企业负责人代扣代缴个人所得税。

第六章 管理与监督

第二十二条 高级管理人员不得在公司核准的年薪外发放其他任何形式的工资性和货币性项目（国家政策规定和集团、公司批准的除外）。

第二十三条 高级管理人员在下属单位兼职或在本单位外的其他单位兼职的，除公司批准外不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

第二十四条 高级管理人员个人发生以下情况的，按照上级有关规定，经公司董事会审议，对绩效年薪、任期激励和中长期激励收入（如有）予以扣减、停止支付或追溯扣回。

（一）年度业绩考核结果为不合格的，不发放当年绩效年薪，并将已预发的 100%绩效年薪一次性交回公司。

（二）违反有关规定，超标准享受履职待遇、违规列支与公务无关的个人消费，除按有关规定处理外，停止支付未支付的绩效年薪、任期激励和中长期激励收入（如有）并视情节轻重扣减（或扣回）责任认定年度全额或一定比例的绩效年薪、任期激励和中长期激励收入（如有），具体参照公司相关规定执行。

（三）违反国家有关法律法规，提供虚假考核信息资料或虚构业绩，以及对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，除按有关规定处理外，停止支付未支付的绩效年薪、任期激励和中长期激励收入（如有）并视情节轻重扣减（或扣回）责任认定年度全额或一定比例的绩效年薪、任期激励和中长期激

励收入（如有），具体参照公司相关规定执行。

因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，对高级管理人员绩效年薪、任期激励和中长期激励收入（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

（四）发生重大经营决策失误、重大违纪案件以及重大安全生产事故造成国有资产流失、重大人员伤亡或给企业造成不良影响的，除按有关规定处理外，停止支付未支付的绩效年薪、任期激励和中长期激励收入（如有）并视情节轻重扣减（或扣回）责任认定年度全额或一定比例的绩效年薪、任期激励和中长期激励收入（如有），具体参照公司相关规定执行。

（五）年度内受到党纪政纪（政务）处分及其他经公司认定扣减薪酬的，根据相关规定，经公司审议，视情节轻重扣减（或扣回）责任认定年度全额或一定比例的绩效年薪、任期激励和中长期激励收入（如有）。

（六）第二至第五项所列情形，如公司有相关规定的，按照相关规定执行。

第二十五条 追索扣回机制同时适用于已离任、离职或已退休的人员。

第二十六条 绩效年薪兑现强化效益联动。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应在年度报告中披露原因。

第七章 附则

第二十七条 本细则自发布之日起执行。

第二十八条 执行任期制和契约化管理的高级管理人员自签订岗位合同之日起执行本细则。

第二十九条 其他制度条款与本细则有冲突的，以本细则为准。

第三十条 本细则由公司人力资源部/组织部负责解释。

附件 1:

海南海峡航运股份有限公司
高级管理人员基本年薪表

单位：万元

职务	基本年薪				
	1 档	2 档	3 档	4 档	5 档
公司正职	23.00	24.50	26.00	27.50	29.00
公司副职	18.40	19.80	21.10	22.30	23.50

附件 2:

海南海峡航运股份有限公司
高级管理人员绩效年薪月度预发表

单位：万元

职务	绩效年薪月度预发金额
公司正职	3.20
公司副职	2.80