

中遠海運能源運輸股份有限公司

董事、高級管理人員薪酬管理制度

第一條 為進一步完善中遠海運能源運輸股份有限公司(以下簡稱「公司」)董事、高級管理人員薪酬激勵與約束機制，充分調動董事和高級管理人員工作積極性，根據《中華人民共和國公司法》、《中華人民共和國證券法》、《上市公司治理準則》、《上市公司獨立董事管理辦法》等法律法規、規範性文件及《中遠海運能源運輸股份有限公司章程》(以下簡稱「公司章程」)，結合公司實際，特制定本制度。

第二條 本制度適用的對象為公司董事和總經理、副總經理、財務負責人、總法律顧問、董事會秘書以及公司章程中規定的其他高級管理人員。

第三條 公司董事、高級管理人員薪酬以考核評價為重要依據，管理原則如下：

- (一)嚴格規範薪酬管理。嚴格落實上級相關決策部署，實行激勵和約束並舉、效率和公平並重的收入分配機制。
- (二)體現價值創造導向。構建與企業功能性質相適應、與崗位特點相契合、與綜合考核結果相掛鉤、與價值貢獻相銜接的薪酬考核分配機制，激發董事和高管創新創業活力。
- (三)統籌市場對標和企業實際。立足中央企業屬性特點，分行業對標領先企業和細分領域企業，科學做好薪酬市場對標，提高薪酬水平的客觀性、科學性、公允性。

第四條 公司董事會薪酬與考核委員會是公司董事、高級管理人員的考核和薪酬管理機構。負責制定董事、高級管理人員的考核標準並進行考核，制定、審查董事、高級管理人員的薪酬政策與方案，並就下列事項向董事會提出建議：

- (一) 董事、高級管理人員的薪酬；
- (二) 制定或變更股權激勵計劃、員工持股計劃，激勵對象獲授權益、行使權益條件成就；
- (三) 董事、高級管理人員在擬分拆所屬子公司安排持股計劃；
- (四) 法律法規、公司上市地證券交易所相關規定及公司章程規定的其他事項。

第五條 公司董事會薪酬與考核委員會負責組織對董事、高級管理人員的考核評價，並根據公司薪酬管理制度，制定董事、高級管理人員薪酬方案。董事薪酬方案由股東會決定，並予以披露。高級管理人員薪酬方案由董事會批准，向股東會說明，並予以披露。

第六條 公司董事(獨立非執行董事除外)、高級管理人員的薪酬由基本薪酬、績效年薪、任期激勵、特別獎勵和中長期激勵收入等構成。獨立董事實行獨立董事津貼制，津貼標準經股東會審議通過後執行。董事行使職責所需的合理費用由公司承擔。

第七條 公司董事、高級管理人員的基本薪酬參考市場薪酬水平及崗位職責確定，績效年薪與公司、個人的考核結果掛鉤，任期激勵、特別獎勵和中長期激勵由董事會研究決定。績效年薪佔比原則上不低於基本薪酬與績效薪酬總額的60%。

第八條 公司建立績效年薪遞延支付機制。符合遞延支付適用條件的公司高級管理人員績效年薪核定後，90%部分當年兌現，其餘10%遞延發放。遞延發放部分與風險防控、履職情況等掛鉤，原則上遞延三年後兌現。

第九條 公司建立止付追索機制。發生以下情況的，將視情節輕重對公司董事、高級管理人員績效年薪、任期激勵等予以重新考核、相應扣減或追回：

- (一)因錯報對公司財務報告進行追溯重述；
- (二)公司董事、高級管理人員因違反義務給公司造成損失；
- (三)公司董事、高級管理人員對財務造假、資金佔用、違規擔保等違法違規行為負有過錯的；
- (四)其他經董事會認定需扣減薪酬的。

第十條 公司董事、高級管理人員的社會保險、住房公積金等福利待遇按國家和公司相關規定辦理。

第十一條 公司董事、高級管理人員的個人所得稅和社會保險、住房公積金個人部分由個人承擔。

第十二條 公司董事、高級管理人員薪酬發放時間、方式根據公司薪酬發放相關規定執行。

第十三條 公司董事、高級管理人員因換屆、改選等原因離任的，按其實際任期和實際績效計算薪酬並予以發放。

第十四條 公司董事、高級管理人員薪酬調整主要參考以下依據：

- (一)通貨膨脹水平及薪酬實際購買力；
- (二)公司經營效益、財務狀況及可持續發展能力；
- (三)公司發展戰略、組織結構及崗位職責調整；
- (四)個人職務變動、崗位調整及績效考核結果。

第十五條 公司工資總額決定機制按照公司工資總額相關管理辦法確定。

第十六條 本制度未盡事宜或者與現行法律法規、規範性文件、監管規則及公司章程衝突的，以法律法規、規範性文件、監管規則及公司章程規定為準。

第十七條 本制度及其修訂自股東會決議通過之日起生效。

第十八條 本制度由董事會負責解釋。