

中遠海運控股股份有限公司

董事、高級管理人員薪酬管理辦法

(經公司2025年年度股東會批准)

第一章 總則

第一條 為進一步規範中遠海運控股股份有限公司(以下簡稱「中遠海控」或「公司」)董事、高級管理人員的薪酬管理，根據《中華人民共和國公司法》《上市公司治理準則》《上海證券交易所股票上市規則》等法律、法規、規範性文件及《中遠海運控股股份有限公司章程》(以下簡稱「《公司章程》」)的規定，制定本辦法。

第二條 本辦法適用於公司全體董事和高級管理人員(包括總經理、副總經理、總會計師、董事會秘書及《公司章程》規定的其他高級管理人員)。

第三條 公司關於董事、高級管理人員薪酬管理遵循以下原則：

- (一) 嚴格規範薪酬管理。加快建立健全激勵和約束並舉、效率和公平並重的收入分配機制，進一步規範企業收入分配秩序，推動董事、高級管理人員薪酬結構合理、水平適當、管理規範、監督有效。
- (二) 匹配服務戰略導向。緊緊圍繞增強公司核心功能和提升核心競爭力，聚焦主責主業，充分考慮公司所在行業屬性，不斷激發公司發展活力、內生動力，為公司發展戰略提供有力支撐。
- (三) 體現價值創造導向。探索構建與公司功能性質相適應、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董事、高級管理人員薪酬考核分配機制，激發創業創新活力。
- (四) 統籌市場對標與企業實際。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。

第二章 管理機構及職責

第四條 公司股東會負責審議有關董事的薪酬事項；公司董事會負責審議有關高級管理人員的薪酬事項。

第五條 公司董事會下設薪酬委員會，為公司董事、高級管理人員的薪酬與考核方案向公司董事會提出建議，並對薪酬政策的執行情況進行監督，行使《中遠海運控股股份有限公司董事會薪酬委員會工作細則》規定的其他與董事、高級管理人員薪酬相關的職權。

第六條 公司人力資源部和董事會辦公室負責配合董事會薪酬委員會進行薪酬管理的具體實施。

第三章 董事薪酬

第七條 獨立董事在公司領取董事津貼，津貼由年度津貼和會議津貼構成。津貼標準由薪酬委員會制訂方案，董事會審議，股東會通過後確定。

第八條 獨立董事年度津貼按月支付；會議津貼在獨立董事參加董事會、獨立董事專門會議、專門委員會後支付。獨立董事離任的，按照實際任期及參加會議情況計算和發放津貼。

第九條 控股股東提名的董事不在公司列支和領取任何津貼。除法律、法規、規範性文件另有規定外，參股股東提名的董事的薪酬結構、薪酬標準及發放安排原則上參考獨立董事，由股東會審議批准後執行。在公司擔任行政職務（包括但不限於總經理、副總經理等高級管理人員職務）的董事，不以董事職務取得薪酬。

第四章 高級管理人員薪酬

第十條 公司高級管理人員執行年薪制。年薪由基本薪酬、績效年薪、任期激勵、董事會獎勵和中長期激勵收入等構成。

（一）基本薪酬

基本薪酬是高級管理人員年度工資性薪酬中的固定部分，參考市場薪酬水平、行業定位及本公司實際情況確定。

（二）績效年薪

績效年薪是高級管理人員年度工資性薪酬中的浮動部分，佔基本薪酬與績效薪酬總額的比例原則上不低於百分之五十。績效年薪與企業考核結果、個人考核結果等掛鉤，考核根據經審計的財務數據等指標開展，具體考核細則由董事會薪酬委員會制訂。考核結果由人力資源部負責收集並向董事會薪酬委員會提出建議，董事會薪酬委員會審核通過後，提交董事會審議。

(三) 任期激勵

任期激勵是與高級管理人員任期考核結果相掛鈎的收入，參任期考核結果於三年任期結束後兌現。

(四) 董事會獎勵

高級管理人員在經營創效、改革重組和科技創新等方面做出較大貢獻，給公司帶來顯著經濟效益的，由董事會研究決定，可以發放董事會獎勵。

(五) 中長期激勵收入

根據國家及上市地法律法規及相關政策，公司可以制定股權、分紅或其他形式的中長期激勵計劃，中長期激勵收入的確定和支付以績效評價為重要依據。公司如實施中長期激勵，按中國證券監督管理委員會、國務院國有資產監督管理委員會相關監管規定等制定，提交公司股東會審議批准。

第十一條 薪酬核定及支付遵循以下原則：

- (一) 基本薪酬：按月支付。基本薪酬標準根據其年度綜合考核評價結果進行調整，由董事會薪酬委員會提出調整方案，董事會審議同意後執行。
- (二) 績效年薪：績效年薪考核後兌現，原則上與綜合考核流程保持銜接。其中90%部分當年完成兌現，其餘10%部分在年度報告披露和績效評價後兌現，兌現情況與風險防控、履職情況等掛鈎。

績效年薪的核定遵循以下原則：

1. 績效年薪與關鍵指標掛鈎。為進一步優化治理架構，推動董事會決策與股東長遠利益及本公司可持續發展目標深度協同，本公司將環境、社會、公司治理績效指標納入高級管理人員績效考核的硬性指標，將高級管理人員薪酬與環境、社會、公司治理關鍵指標直接掛鈎。
2. 績效年薪兌現嚴格落實剛性約束要求，強化效益聯動。與上年相比，如公司年度業績完成值或經濟效益下降，高級管理人員績效年薪原則上不得高於上年；公司當年由盈轉虧的，高級管理人員績效年薪原則上應當根據虧損程度相應下降；如經董事會認定虧損嚴重，將從嚴控制全年薪酬總水平。

- (三) 任期激勵、董事會獎勵：公司提出兌現方案，呈董事會薪酬委員會，董事會審議同意後兌現。
- (四) 中長期激勵：須嚴格遵循經公司股東會批准的對應激勵方案執行。中長期激勵收入納入高級管理人員薪酬總水平進行管理。
- (五) 年內任職發生變化的，公司將結合所任職務和任職時間分段計算。

第五章 附則

第十二條 本辦法經公司股東會審議通過後追溯至2026年1月1日起生效，原有《中遠海運控股股份有限公司企業負責人薪酬管理辦法》及相關規定同時廢止。本辦法的修改由董事會審議通過，經股東會批准後實施。

第十三條 董事、高級管理人員薪酬應由本人承擔個人所得稅。公司人力資源部作為薪酬日常管理部門，負責董事、高級管理人員個人所得稅代扣代繳的具體操作。

第十四條 董事、高級管理人員發生以下情況的，公司根據情節對其績效薪酬及／或中長期激勵收入（如有）予以扣減、停止支付或全額或追溯扣回：

1. 公司因財務造假等錯報對財務報告進行追溯重述，經重新考核，存在超額發放部分的。
2. 違反義務給公司造成損失，或者對財務造假、資金佔用、違規擔保等違法違規行為負有過錯的。
3. 其他適用法律法規規定或經公司認定需扣減或追溯扣回薪酬的。

第十五條 本辦法由公司董事會負責解釋。

第十六條 本辦法未盡事宜或與國家及上市地法律、法規及《公司章程》規定不一致的，按國家及上市地相關法律、法規及《公司章程》的規定執行。