

江苏连云港港口股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

(2017年修订)

第一章 总则

第一条 为进一步健全完善公司收入分配制度和激励约束机制，体现经营者“责、权、利”相一致和股东价值最大化的要求，充分激发公司高级管理人员的积极性和责任感，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》、《江苏连云港港口股份有限公司章程》等法律、法规和规范性文件的规定，制定本制度。

第二条 公司高级管理人员薪酬管理工作遵循原则：

1、按照科学发展、跨越发展的要求，确保资产保值增值，建立健全科学合理、可追溯的资产经营责任制。

2、按照资本收益最大化的要求，维护出资人、经营层、职工等各方的合法权益，依法考核公司高级管理人员业绩。

3、按照精细化管理的要求，使薪酬管理制度向着科学化、规范化、合理化的方向不断推进。

第三条 本制度适用范围：

- 1、公司董事长；
- 2、公司总经理；
- 3、公司副总经理、财务负责人、董事会秘书；
- 4、公司董事会聘任或同意的其他高级管理人员。

第四条 公司高级管理人员薪酬实行年度薪酬制度，根据公司年度经营情况确定年薪额度。

第二章 年度薪酬

第五条 年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和奖励薪酬组成。

第六条 基本薪酬是公司高级管理人员年度的基本收入，与公司在岗职工平均收入水平及公司经营管理指标挂钩。依据公司利润总额、净资产收益率、营业收入等指标进行评定。

基本薪酬=公司在岗职工平均收入×薪酬倍数×分配系数

第七条 绩效年薪是高级管理人员年度考核评价结果相联系的收入，以基本年薪为基数，根据年度考核评价结果确定。

绩效年薪标准=基本年薪标准×绩效年薪分配系数。

绩效年薪分配系数=绩效考核评定系数×0.5+创利业绩评定系数×0.5。

绩效年薪标准原则上最高不超过基本年薪标准的2倍。绩效年薪评定系数由绩效考核评定系数和创利业绩评定系数组成，绩效考核评定系数根据年度经营业绩考核等级对应相应系数，创利业绩评定系数由年度利润总额对应相应系数区间确定。绩效考核评定系数和创利业绩评定系数可根据年度薪酬总体调控水平适度调整。

第八条 奖励年薪是对考核年度中做出突出贡献的高级管理人员发放的特别奖励，根据超利润业绩、考核等级等激励条件确定奖励比例和奖励标准。

超利润特别奖励=超额利润部分×奖励系数；

考核等级奖励=分类档次对应值×考核等级对应系数

第九条 指标解释

- 1、基本薪酬原则上最高不超过公司上年度在岗职工平均收入的2倍；
- 2、总经理的分配系数1.0；副总经理、财务负责人、董事会秘书等其他高级管理人员的分配系数为0.9。
- 3、绩效测定系数、奖励评定系数由公司组织绩效考核部门考核确定，经公司办公会审议通过后，报董事会薪酬与考核委员会备案。

第三章 特别奖励

第十条 根据政府、集团的表彰可以对年度内做杰出贡献的高级管理人员发放特别奖励。

第十一条 对超额完成利润、吞吐量、净资产收益率、应收帐款、重大工程建设任务等关键业绩指标的，可按有关规定给予相应的特别奖励。

第四章 考核和确定

第十二条 董事长的薪酬标准由公司人力资源主管部门参照有关规定制订，提交董事会薪酬与考核委员会进行审核并提出意见，报董事会、股东大会批准后执行。

第十三条 总经理及未兼任分公司总经理的其他高级管理人员的年度薪酬由公司人力资源主管部门制订，提交董事会薪酬与考核委员会进行审核并提出意见，报董事会批准后执行。

第十四条 兼任分公司总经理的公司高级管理人员，其年度薪酬按分公司经营班子成员业绩考核及薪酬管理相关制度考核制订，提交董事会薪酬与考核委员会进行审核并提出意见，报董事会批准后执行。

第十五条 违反国家法律、法规及公司规定，导致重大决策失误、重大安全与质量责任事故、重大违法违纪事件、严重社会不稳定问题，给企业造成重大不良影响或造成资产重大损失的，视情节相应扣减责任人绩效薪酬和奖励薪酬。

第十六条 实行年薪制的公司高级管理人员可以领取公司考核发放的年薪；可以领取公司批准发放的市场开发奖、科技创新奖、安全奖等公司规定的专项奖励；可以领取公司规定标准的电话补贴、公务用车补贴、班中餐补贴、差旅费补贴、劳动保护用品、实物福利等。

第十七条 公司高级管理人员不得在本公司及其下属公司领取公司核发薪酬之外的任何工资、奖金和补贴性收入。包括但不限于以下项目：董事会嘉奖、董事会特别奖励、单位自行设立的专项奖金、有价证券、支付凭证，超过公司规定标准之外的电话补贴、现金福利，超过公司规定标准缴纳的企业年金、补充医疗保险、住房公积金等费用。不得在本公司外的其他单位领取任何形式的兼职报酬。

第十八条 年薪核定过程中涉及的各项考核指标及各类重大事项情况，各单位应如实及时上报。对虚报、瞒报财务状况及弄虚作假多提多领薪酬等违规行为的，予以双倍处罚。违反公司制度规定的，视情节轻重给予行政处分。

第十九条 因国家法律法规和有关政策发生重大调整，企业资产重组或整体改制，以及不可抗力等因素影响，公司董事会视具体情况相应调整公司高级管理人员薪酬管理相关事项。

第二十条 责任人在任职期间出现本制度第十七条所述情形的，应予以警告，并视情节轻重给予降职、免职等处理；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第五章 附则

第二十一条 公司高级管理人员基本年薪按月预发、年终结算；绩效年薪经

年度考核和审计后一次性兑现支付；奖励年薪不超过公司规定年度发放标准的部分予以兑现，超过限额标准的部分作为个人工资储备资金。

第二十二条 公司原制度与本制度不符的，以本制度为准；本制度未涉及事项按公司有关规定执行。

第二十三条 本制度解释权属公司董事会薪酬与考核委员会。

第二十四条 本制度经公司股东大会审议通过之日起生效，原《高级管理人员薪酬管理制度》、《董事监事津贴方案》同时废止。