

江西长运股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026 年修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善江西长运股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，健全公司激励约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员工作积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《江西长运股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一）董事会成员：包括内部董事、外部董事、独立董事。其中内部董事指与公司签订聘任合同或劳动合同的高级管理人员或其他员工兼任的董事（含职工代表董事）；外部董事指不在公司担任除董事外其他职务的非独立董事；独立董事指按照《上市公司独立董事管理办法》聘请，与公司及主要股东无可能妨碍独立客观判断关系的董事。

（二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》认定的其他履行重要经营管理职责的人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）合规匹配原则：符合法律法规及《公司章程》，与公司规模相适应；
- （二）业绩导向原则：薪酬与公司经营业绩、个人履职成效紧密挂钩，强化考核与追索机制；
- （三）权责对等原则：薪酬水平与岗位价值、责任风险相匹配，体现差异化；
- （四）公开透明原则：薪酬政策、考核标准及发放情况依法披露，接受股东与监管机构监督。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议批准公司董事的薪酬方案、薪酬管理制度的制定与修订。

第五条 公司董事会负责审议批准公司高级管理人员的薪酬方案，审议薪酬与考核委员会提交的董事、高级管理人员薪酬政策及考核结果，向股东会说明高级管理人员薪酬情况并予以披露。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责制定董事、高级管理人员的业绩考核指标及考核标准并组织实施考核，可委托第三方开展绩效评价；制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议；监督本制度的执行情况，评估薪酬与业绩的匹配性；就股权激励计划、员工持股计划等中长期激励事项向董事会提出建议；负责薪酬追索扣回的评估与发起建议；履行法律法规及《公司章程》规定的其他职责。

薪酬与考核委员会可设立工作组，负责薪酬方案实施、绩效考核的具体操作工作，工作组对薪酬与考核委员会负责。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应在董事会决议中记载其意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第七条 公司相关职能部门配合薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施及考核工作。

第三章 薪酬的构成和标准

第八条 薪酬构成

（一）独立董事：以固定津贴形式在公司领取报酬，不与其他薪酬分配。津贴标准由薪酬与考核委员会参考同行和属地上市公司独立董事津贴水平拟定，经董事会审议后提交股东会批准；独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费、办公费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他合理费用由公司实报实销。独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核，其履职评价采取自我评价与相互评价相结合的方式，评价结果作为津贴调整的参考依据。

（二）内部董事（含职工代表董事）：按照其所兼任的高级管理人员、员工岗位的薪酬标准领取薪酬，依据公司员工薪酬管理制度及所任岗位考核结果核定，不另行发放董事津贴。

（三）外部董事：原则上不在公司领取薪酬，经股东会审议批准的，可以发放固定董事津贴，津贴标准结合行业 and 属地水平拟定；外部董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他合理费用由公司实报实销。

（四）高级管理人员：实行年薪制，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、单项奖励、中长期激励、津贴补助等组成。其中，绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬合计的比例原则上不低于 50%。

1.基本薪酬：主要考虑岗位价值、责任、市场薪酬行情、个人履职能力等因素确定，为年度基本报酬，按月平均发放，不与当期业绩考核指标完成情况挂钩。

2.绩效薪酬：以公司年度核心业绩考核指标、个人岗位绩效目标为考核依据，结合各项指标年度完成情况及个人履职评价结果核定，与公司年度经营结果深度挂钩。

3.单项奖励：指对公司重大项目、单项业绩考核指标达成或公司转型升级发展等作出重要贡献而给予的专项奖励，由薪酬与考核委员会拟定发放方案，报董事会审批。

4.中长期激励：与公司中长期发展战略及中长期业绩考核指标挂钩，包括但不限于股权激励计划、员工持股计划等，由薪酬与考核委员会拟定具体方案，经董事会审议并提交股东会批准后实施。

5.津贴补助：指为在特殊劳动条件下的额外劳动消耗或为额外费用支出而支付的报酬，包括但不限于交通补贴、通讯补贴、防暑降温费、防寒取暖费等，具体依据国家、省、市有关政策法规和公司经营者履职待遇、福利管理等制度规定执行，与业绩考核指标完成情况无关。

副总经理、财务负责人、董事会秘书等高级管理人员的基本薪酬、绩效薪酬，根据岗位价值、职责权重及考核结果分别按照公司总经理对应的基本薪酬和绩效薪酬标准的0.6~0.9倍系数确定，代履总经理职责的按1倍系数确定。

第九条 公司负责人年度基本薪酬核定标准

本制度中公司负责人指公司董事长、总经理，其年度基薪按以下公式确定：

$$W=W_0 \times G \times R$$

其中：

W 为公司负责人的本年度基薪；

W_0 为上年度南昌市在岗职工平均工资的 1.5 倍；

G 为规模系数， $G=20\%z+30\%x+30\%j+20\%y$ ；

z 为总资产规模系数， $z=0.6432Z^{0.2159}$ ，最低值为 0.7，Z 为公司上年度的总资产（单位：亿元）；

x 为营业规模系数， $x=0.7447X^{0.2084}$ ，最低值为 0.7，X 为公司上年度的营业收入（单位：亿元）；

j 为净资产规模系数， $j=0.966J^{0.1925}$ ，最低值为 0.7，J 为公司上年度的净资产（单位：亿元）；

y 为利润总额规模系数， $y=1.4479Y^{0.2084}$ ，最低值为 0.7，Y 为公司上年度的利润总额（单位：亿元）；

R 为基薪调节系数，取值范围为 0.8~1.2，由薪酬与考核委员会根据公司经营难度、所处地区上市企业及全国同行上市企业负责人薪资水平情况、公司在岗职工平均工资等情况予以综合研究并报公司董事会确定。

基薪确定公式中所涉及的公司上年度总资产、净资产、营业收入、利润总额均采用经审计后的年度财务决算数据计算。基薪每年核定一次，在公司上年度财务决算公

布前，经营者基薪暂按上年度基薪标准预发，上年度财务决算经审计公布后，由薪酬与考核委员会按照公布的财务决算数据计算经营者本年度基薪，报公司董事会批准后进行调整，多退少补。

第十条 公司负责人年度绩效薪酬核定标准

公司负责人年度绩效薪酬（以“W' ”表示）按以下公式确定：

$$W' = 2 * W * L$$

其中：

W 为公司负责人的本年度基薪；

L 为绩效年薪系数，根据公司当年度业绩考核指标完成情况并考虑同行及属地薪酬水平等因素设定上下限，取值范围 0.6~1.5，具体计算公式：

$$L = \text{Min}\{\text{Max}([40\% (A/A_0) + 30\% (P/P_0) + 15\% (T/T_0) + 15\% (Q/Q_0)], 0.6), 1.5\}$$

其中：

A 表示当年资产保值增值率；A₀ 表示前三年资产保值增值率算术平均值；

P 表示当年利润总额；P₀ 表示前三年利润总额算术平均值；

T 表示当年上交税收；T₀ 表示前三年上交税收算术平均值；

Q 表示当年公司在岗职工平均工资增长率；Q₀ 表示前三年公司在岗职工平均工资增长率算术平均值。

第四章 薪酬管理和发放

第十一条 独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起按月发放；公司内部董事、外部董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司工资制度及本制度相关规定执行，其中绩效薪酬根据业绩考核指标完成情况的考核结果核算后发放。

第十二条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、应由个人承担的社保及公积金以及其他应由个人承担的费用后，剩余部分发放给个人。

第十三条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和业绩考核指标实际完成情况计算薪酬并予以发放；擅自离职或因违反公司规章制度、履职过错等被解除职务的，公司可根据本制度及公司相关管理制度减少或不予发放绩效薪酬。

第十四条 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、高级管理人员业绩考核指标完成情况重新考核，并相应追回超额发放的绩效薪酬部分。

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，公司有权根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

薪酬与考核委员会负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序，报董事会批准后执行。

第五章 薪酬调整

第十五条 董事和高级管理人员薪酬应服务于公司发展战略，根据公司经营状况、个人履职表现、市场薪酬水平及业绩考核结果动态调整。薪酬调整方案由薪酬与考核委员会拟定，按程序报董事会或股东会审议批准后执行。

第十六条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬水平及市场竞争情况：薪酬与考核委员会每年通过市场薪酬报告或公开数据，收集同行业及区域内上市公司薪酬信息，经汇总分析后作为调整参考依据；

（二）通胀水平：参考宏观经济通胀指标，确保薪酬实际购买力不降低；

（三）公司经营业绩、盈利状况及业绩考核指标年度、中长期完成情况；

（四）公司发展战略、组织结构调整或行业发展周期变化；

（五）岗位调整、职务变动或个人履职能力及考核结果。

第十七条 薪酬调整方案由董事会薪酬与考核委员会提出。董事薪酬调整方案由股东会审议确定，高级管理人员薪酬调整方案由董事会审议确定。

第六章 高级管理人员绩效考核与实施

第十八条 经营年度开始前，薪酬与考核委员会工作组根据公司的总体经营目标及高级管理人员所分管的工作拟订高级管理人员的目标责任书，由薪酬与考核委员会审核确认。目标责任书应对高级管理人员的各项业绩考核指标、指标权重及考核标准等内容进行明确。

第十九条 由公司董事长代表董事会与高级管理人员分别签署目标责任书。高级管理人员签订的目标责任书将作为其年度薪酬考核的依据。

第二十条 在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会有权对高级管理人员签署的目标责任书中涉及的有关考核指标进行调整。

第二十一条 经营年度结束后，由薪酬与考核委员会工作组负责具体考核操作，做好薪酬与考核委员会决策的前期准备工作。薪酬与考核委员会对高级管理人员进行考评，具体按照《公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》实施。

第七章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜或与法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》规定相抵触的，以相关规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会制定，自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修订时亦同。原有相关规定与本制度不一致的，以本制度为准。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。