

# 长发集团长江投资实业股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

第一条 为进一步完善长发集团长江投资实业股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，严格规范薪酬分配，建立有效的任期激励和约束机制，保障公司持续、稳定、健康发展，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《公司章程》的有关规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 公司董事与高级管理人员薪酬管理坚持激励与约束并举、效率与公平兼顾。一是强化业绩导向与风险约束，实现薪酬与经营业绩、合规风控紧密联动；二是统筹岗位价值与内部分配关系，合理调控偏高过高薪酬，推动收入分配更加科学规范、公平有序。

第三条 本制度适用于《公司章程》规定的公司董事、高级管理人员。

### 第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事和高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定。董事薪酬方案由股东会决定。高级管理人员薪

酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。在董事会或者董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

董事、高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织。董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并予以披露。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度（或薪酬方案）提交董事会审议之前，应当事先报公司党委前置研究。

第六条 公司相关职能部门根据薪酬方案、评价结果负责具体实施。

### 第三章 薪酬的构成

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相关联。公司根据董事和高级管理人员的工作性质，以及其所承担的责任和风险等，确定相应薪酬结构。

（一）独立董事在公司领取独立董事津贴，不领取其他形式的薪酬。津贴标准由股东会决定。独立董事行使职权所需的费用由公司承担。

（二）公司非独立董事不单独领取董事津贴。非独立董事行使职权所需的费用由公司承担。

（三）在公司担任其他职务的非独立董事（内部董事），根据其在公司内部担任的董事以外主要职务确定其薪酬，并根据干部管理权限及相关绩效考核办法进行考核分配。

（四）高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪等构成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。具体薪酬标准根据其在公司担任的具体职务及岗位确定，并依据公司薪酬与绩效考核办法进行考核分配。

第八条 公司综合考虑行业水平、发展战略、岗位价值、经营效益及人力资源政策等因素，合理确定董事、高级管理人员与普通员工的薪酬分配关系，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线以及紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高员工薪酬水平。

#### **第四章 薪酬的发放与披露**

第九条 独立董事津贴按月发放。

第十条 内部董事和高级管理人员的基本薪酬，依据相应岗位标准按月发放；绩效薪酬按照年度或任期考核评价结果结算。

第十一条 董事和高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第十二条 公司应当确定董事和高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后结算，绩效评价应当依据经

审计的财务数据开展。

第十三条 公司结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十四条 董事和高级管理人员的薪酬均为税前收入，公司根据国家法律法规的规定，代为扣缴个人所得税。

第十五条 公司董事、高级管理人员薪酬情况应依照相关法律、法规予以披露。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司将按照相关规定披露原因。

## 第五章 薪酬的追索扣回

第十六条 公司因财务造假、虚假记载、误导性陈述或重大遗漏等情形对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬、任期奖励收入予以重新考核，并相应追回超额发放部分。

第十七条 公司董事、高级管理人员违反忠实义务或勤勉义务，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责任的，公司有权予以重新考核并视情节轻重减少、中止或取消未支付的绩效薪酬、任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的年度绩效奖金、任期激励收入进行全额

或部分追回。

第十八条 追索扣回办法适用于已离任、离职或者退休的董事、高级管理人员。

## 第六章 薪酬的调整

第十九条 董事、高级管理人员因工作岗位调整或任职变动的，按易岗易薪原则，自相关任免文件决定作出的次月起，按核定的新任岗位薪酬标准执行。

第二十条 董事、高级管理人员因换届、组织安排调离、到龄退休、非个人原因任期未满离任的，按实际任期和实际绩效计算薪酬并兑付。

第二十一条 公司与高级管理人员协商一致解除劳动合同的，按双方约定执行。高级管理人员因个人原因书面提出辞职的，当年绩效年薪不予兑现，不享受未满任期的任期激励。

## 第七章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜或与不时颁布的有关监管规则及《公司章程》冲突的，以有关监管规则及《公司章程》的规定为准。

第二十三条 除非有特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

第二十四条 本制度由公司董事会薪酬委员会负责解释。本制度经公司股东会审议通过后适用于 2026 年度及以后年度薪酬管理。