

江苏连云港港口股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步健全完善公司收入分配制度和激励约束机制，体现经营者薪酬与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调，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，结合实际情况，特制定本制度。

第二条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

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，依法考核公司董事和高级管理人员业绩。
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 本制度适用于董事和高级管理人员。

第四条 公司工资总额实行预算管理，与公司经济效益联动，统筹兼顾经营业绩、资金预算、成本费用、薪酬历史水平等因素确定。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会下设薪酬与考核委员会。薪酬与考核委员会负责制定、修改董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

第六条 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露，在董事会或者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。不在公司兼任具体职务的董事原则上不在公司领取薪酬，在公司兼任具体职务的董事薪酬按具体职务进行管理。

独立董事每年固定在公司领取相应津贴，津贴标准由股东会审议确定。

公司高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 公司人力资源部门、财务部门等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 结构和水平

第八条 公司高级管理人员实行年薪制，年薪由基本年薪、绩效年薪构成。

第九条 基本年薪是公司高级管理人员年度的基本收入，依据公司资产总额、净资产总额和从业人员人数等指标进行评定，结合公司年薪控制水平动态调控。基本年薪与公司全体职工薪酬水平相适应，原则上不超过上年度（不包含年薪制员工）平均工资的 2 倍，结合年度薪酬水平适度调整。

第十条 绩效年薪依据基本年薪与绩效年薪分配系数确定，绩效年薪分配系数根据年度绩效考核评价结果结合年度薪酬水平适度调整。

绩效年薪=基本年薪×绩效年薪分配系数

绩效年薪分配系数=绩效考核系数×0.5+创利业绩系数×0.5

绩效考核系数根据董事会薪酬与考核委员会组织实施的绩效考核评价得分计算，绩效考核系数原则上控制在 0.8-1.4 之间；创利业绩系数根据年度实现利润总额测算，原则上控制在 0.8—2.0 之间。绩效考核系数和创利业绩系数可根据年度薪酬总体水平适度调整。

绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的 50%。具体薪酬标准按照其在公司担任的具体职务、实际工作绩效结合公司年度经营业绩因素综合评定。

第十一条 年度实际利润同比增长时，当年绩效年薪测算标准低于上年考核兑现标准的，按上年考核兑现标准确定；年度实际利润由盈利转为亏损或者亏损扩大时，当年绩效年薪相应下降，未相应下降的，应当披露原因；利润波动较大时，由薪酬与考核委员会提出绩效年薪建议标准，报董事会审核后确定。

第十二条 绩效年薪实行当期激励与延期激励相结合，考核后绩效年薪的 80%当年兑现，20%作为任期激励考核基数，纳入任期考核；任期激励是与任期经营业绩考核结果挂钩的激励性收入，3 年任期结束后一次性考核兑现。

第十三条 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

第四章 考核和支付

第十四条 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。

第十五条 董事兼任公司高级管理人员或其他管理职务的，其年度薪酬根据其在本公司的具体任职岗位核定，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。

第十六条 公司高级管理人员薪酬实行月度预发、年度结算。绩效年薪当年兑现的部分按不低于 15%的比例在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第五章 管理和监督

第十七条 严格执行追索扣回，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，追索扣回部分或全部已发年薪；对涉及违法犯罪人员，自留置之日起，停发所有年薪和各种奖励，并按相关要求追索扣回相应年薪。

第十八条 因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，对董事及高级管理人员绩效薪酬和任期激励予以重新考核并追回超额发放部分。

第十九条 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，根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和任期激励，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和任期激励进行全额或部分追回。

第二十条 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。

第二十一条 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。

第六章 附则

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。

第二十四条 本制度经公司股东会审议通过后追溯适用自 2026 年 1 月 1 日生效，原《高级管理人员薪酬管理制度》同时废止。