

丽江玉龙旅游股份有限公司

关于公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

丽江玉龙旅游股份有限公司（以下简称“公司”）第七届董事会第四十八次会议审议了关于《公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案》的议案。本议案涉及全体董事薪酬，基于谨慎性原则，全体董事回避表决，本议案提交公司股东会审议。公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案如下：

一、适用对象：2026 年度任期内的董事、高级管理人员。

二、适用期限：2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

三、董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：（一）坚持董事、高级管理人员薪酬分配与绩效考核结果挂钩。（二）坚持权责利统一原则，薪酬水平与岗位价值、岗位责任、管理难度、管理风险对等。（三）坚持合法合规、公开、公正、透明的原则。（四）结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

四、2026 年度董事、高级管理人员薪酬标准及构成：（一）薪酬标准：1、在公司任职的非独立董事，按照其在公司所从事的具体岗位和担任的职务对应的薪酬标准和薪酬绩效管理办法考核领取相应的薪酬，并领取税前 6 万元/人/年的董事津贴。2、不在公司担任除董事外的其他任何工作岗位的非独立董事实行固定津贴制，津贴标准为税前 6 万元/人/年，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，不领取其他薪酬。3、独立董事实行固定津贴制，2026 年度的津贴标准为税前 10 万元/人/年，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，不领取其他薪酬。4、高级管理人员按照其在公司所从事的具体岗位和担任的职务对应的薪酬标准和薪酬绩效管理办法考核领取相应的薪酬。（二）薪酬构成：在公司任职的非独立董事和高级管理人员，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、津贴补贴及福利构成。其中：1、基本薪酬：综合考虑外部人力资源市场董事、高级管理人员薪酬待遇标

准，结合丽江当地工作环境、物价水平及公司实际情况，2026 年度在公司任职的非独立董事的基本薪酬，按照公司 2024 年第一次临时股东会审议通过的《公司关于董事薪酬调整的议案》执行；2026 年度在公司任职的高级管理人员的基本薪酬，按照第七届董事会第三十二次会议审议通过的《公司关于高级管理人员薪酬调整的议案》执行。2、绩效薪酬：根据《公司董事薪酬绩效管理办法》《公司高级管理人员薪酬绩效管理办法》，结合公司 2026 年度的经营业绩、个人年度绩效评价等综合考核确定，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。3、津贴补贴：符合条件的董事、高级管理人员可领取有关单位给予的津贴补贴。4、福利：社会保险等福利按照国家有关法律法规以及公司有关管理规定执行。

五、薪酬支付：（一）发放方式：领取薪酬的董事、高级管理人员，其基本薪酬、补贴按月发放。非独立董事、独立董事津贴按月发放。（二）在公司任职的非独立董事和高级管理人员的绩效薪酬，根据公司年度经营业绩和个人绩效评价结果核定。公司可以根据实际情况，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。当期核定的绩效薪酬在公司年度报告披露及绩效评价完成后支付。绩效评价以经审计的财务数据及核定经营数据为考核基础。（三）董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因岗位发生变动的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。（四）董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，个人所得税由公司依法代扣代缴。

六、方案经薪酬与考核委员会拟定、董事会审议，报股东会审议通过后生效。

七、备查文件：《公司第七届董事会第四十八次会议决议》

特此公告。

丽江玉龙旅游股份有限公司董事会

2026 年 10 月 20 日