

中铁铁龙集装箱物流股份有限公司

高管绩效与薪酬激励管理办法

第一章 总 则

第一条 为规范中铁铁龙集装箱物流股份有限公司（以下简称“铁龙物流”或“公司”）的高管绩效与薪酬管理，强化高管团队领导并创造公司业绩的积极性、主动性、协同性，加强公司长期稳定、健康、高质量发展，结合铁龙物流的实际情况，特制定本办法。

第二条 本办法适用于铁龙物流的高管、内部董事和党群主要领导人员。

第三条 激励管理原则：

（一）结果原则：无结果不激励，坏结果负激励。

（二）集体原则：集体利益高于个人利益；集体决策，集体负责；集体成效，团队共享。

（三）首责原则：总经理作为公司负责人是公司绩效目标与结果的第一责任人。

（四）匹配原则：总经理是第一激励对象，激励力度（额度）和匹配度与绩效实现难度、风险高低成正相关，且与常人直觉相符。

（五）长效原则：激励机制应长期有效，以保障公司高质量绩效的可持续性，保障公司负责人及团队高质量决策价值的结果兑现性。

（六）追溯原则：审计或纪检等部门查实有违反、超越本办法核算或错误核算高管薪酬的情况，差额部分应追缴并归入公司账户。

第二章 术语和释义

第四条 高管：本办法所指为铁龙物流《公司章程》中的高级管理人员，包括总经理、（常务）副总经理、董事会秘书、财务总监、安全总监、人力资源与行政总监、资产运营总监、营销总监、物流服务总监、技术工程总监。

第五条 内部董事：指专职副董事长。

第六条 党群主要领导人员：指公司党委书记、党委副书记、纪委书记和工会主席。

第三章 组织与职责

第七条 董事会薪酬与考核委员会的主要职责：

（一） 审批高管绩效与薪酬激励管理办法；

（二） 审批高管绩效评估结果与应用方案；

- (三) 授予总经理颁发“总经理特别奖”的权限；
- (四) 督促并管理高管绩效和薪酬激励效果；
- (五) 其他与高管绩效薪酬相关的职责。

第八条 总部人力资源部的主要职责：

- (一) 负责起草高管绩效与薪酬激励管理办法；
- (二) 负责核算和汇报高管及成员的绩效考核结果；
- (三) 负责根据本办法核算高管的结构薪酬；
- (四) 负责根据本办法安排高管及成员各部分薪酬的发放。

第九条 总部财务部门的主要职责：

- (一) 负责提供核算高管薪酬所需的相关数据；
- (二) 根据本办法复核高管的薪酬；
- (三) 负责统筹高管成员的个税申报；
- (四) 执行高管薪酬的发放。

第四章 高管薪酬组成结构

第十条 公司高管人员全部实行年薪制。年薪制是以公司规模和效益为依据，确定高管在公司工作期间所获得的年度综合报酬，其计算公式为：高管薪酬总额=高管年薪+高管激励薪酬。本办法所指薪酬皆为税前薪酬。

第十一条 高管年薪的计算公式为：年薪=基本薪酬+绩效薪酬。

第十二条 高管基本薪酬是高管的固定薪酬，计算方法为：

高管固定薪酬=高管岗位系数×固定薪酬标准，其中高管岗位系数如下表。

岗位名称	岗位系数
总经理、党委书记	1
副董事长、常务副总经理	0.9
副总经理、总监、党委副书记、纪委书记、工会主席	0.8

第十三条 高管绩效薪酬是高管的浮动薪酬，计算方法为：

- (一) 第一年高管绩效薪酬额度与第一年高管基本薪酬额度相同；
- (二) 第二年起，当年高管绩效薪酬=上一年高管绩效薪酬×当年高管绩效指数。

其中，高管绩效指数是应用高管绩效评估算法得出的综合描述高管团队绩效的数字结果；

计算公式为：高管绩效指数= \sum （绩效指标 n×指标权重 n）×100+100，n 为绩效指标的个数。

(三) 行业有相关考核任务的，分拆绩效薪酬适当比例或金额，按行业考核办法执行。

第十四条 高管激励薪酬是在本办法内为突出贡献或实现长期高绩效目标成

果而支付的报酬，包括总经理特别奖、董事长奖。

第十五条 总经理特别奖指经董事会批准并授权给总经理，用以评价和激励高管成员做出突出贡献的奖。总经理可对当年公司发展做出突出贡献的高管人员，实施正向奖励激励；亦可对当年严重失职或未完成专项任务的高管人员，实施负向处罚激励。

第十六条 总经理特别奖的总金额不超过上年高管实际支付薪酬总额的10%，年度方案向董事会薪酬与考核委员会报告并备案后，财务部依照总经理签批文件执行。

第十七条 董事长奖金指担负公司绩效首责的总经理做出突出贡献，董事长给予总经理的奖金，额度由董事长决定。

第五章 高管薪酬管理

第十八条 高管基本薪酬分12个月核算和发放。

第十九条 高管绩效薪酬按年核算，董事会审批后即可发放。

第二十条 总经理特别奖的奖金在每年年底前发放。

第二十一条 董事长奖金，经董事会审批后，即可发放。

第二十二条 仅当高管绩效指数连续三年 ≥ 107 时，高管基本薪酬可上调，上调幅度为三年高管绩效指数的均值。

第二十三条 当高管绩效指数连续四年 ≥ 107 时，高管基本薪酬在第四年可上调的比例为【(第四年高管绩效指数-100) $\div 2$ 】%。高管绩效指数连续五年 ≥ 107 ，第五年的调薪算法同第四年，以此类推。

第二十四条 高管绩效指数算法的指标和权重如需变更，属于重大变更，应整体重新审视、分析、论证并经董事会薪酬与考核委员会通过后修订本办法。

第六章 高管绩效评价

第二十五条 高管绩效指标的选用应符合以下原则：

- (一) 复合性原则：指多元、多维度、长短期综合评估；
- (二) 相关性原则：指与公司整体或核心业务相关，与高管的个人努力相关，与经营决策的格局或质量相关；
- (三) 稳定性原则：指评估指标确定后，应保持较长周期不变，以保障激励措施的可持续性和可执行性；
- (四) 特色性原则：指选取的指标应能区别上市公司与非上市公司。

第二十六条 高管绩效指标分别覆盖产品/服务维度、战略维度、财务维度、市场维度、社会维度和创新维度。

第二十七条 高管绩效指标共5个，绩效指标 n 为绩效指标 1 、绩效指标 2 、

绩效指标 3、绩效指标 4、绩效指标 5，彼此之间不重复。

第二十八条 高管绩效指数公式中的单个绩效指标权重最大不应超过 40%，最小不应低于 5%，所有绩效指标权重之和为 100%。

第二十九条 绩效指标的权重应体现面向未来的激励导向，在高管赋予的权重值、均值及其他各类权重值的组合中进行比较，取合理方案。

第三十条 高管绩效指数的年度评价结果大于 100，表示当年比前一年有进步，激励效果为正激励；反之，若小于 100，表示当年比前一年有退步，激励效果为负激励，应当关注和采取对策。

第三十一条 高管绩效指数连续多年 ≥ 107 ，是公司、高管及员工都能获得复利带来价值的合理增长值。

第三十二条 高管绩效指数值越大，高管所获绩效薪酬越高，且上不封顶；高管绩效指数值越低，高管所获绩效薪酬越低，且下不保底。

第七章 附则

第三十三条 本制度由公司董事会负责修订和解释。

第三十四条 本制度经公司董事会审议通过后生效，修改时亦同。

第三十五条 本办法试运行期间（拟三年），高管团队的人均年薪总额涨跌幅控制在 10%以内，并保留相关参数值的修改权。