

深圳市怡亚通供应链股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为强化资产经营责任，建立和完善公司内部激励和约束机制，充分发挥和调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，更好地提高企业资产经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》和《公司章程》的规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。董事包括非独立董事和独立董事，高级管理人员包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等董事会聘任的高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理遵循以下原则：

- （一）激励与约束相结合；
- （二）公司利益和董事、高级管理人员利益相一致；
- （三）薪酬与公司效益、岗位工作目标及公司长远利益挂钩；
- （四）薪酬标准公开、公正，兼顾现在及未来公司发展、内外部公平。

第二章 管理机构

第四条 薪酬与考核委员会负责制定公司董事、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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

第五条 公司董事薪酬方案报经董事会同意后，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。

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。

第六条 公司人力行政中心、财务管理中心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。

第三章 薪酬构成和标准

第七条 公司独立董事薪酬实行津贴制，由股东会确定具体津贴的发放。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

不在公司任职的非独立董事不在公司领取薪酬。

第八条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员实行年薪制，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬（包括业绩奖）和中长期激励收入组成。

1、基本薪酬：根据董事、高级管理人员职位的价值、责任、能力，市场薪资行情等因素，厘定年度的基本薪酬。基本薪酬占基本薪酬、绩效薪酬总额的40%。

2、绩效薪酬：与公司年度经营过程指标及董事、高级管理人员个人工作业绩完成情况挂钩，占基本薪酬、绩效薪酬总额的60%。

3、中长期激励：经股东会批准，公司可实施任期奖励或其他中长期激励，具体方案由董事会另行制定。

第九条 业绩奖

1、业务单位董事、高级管理人员业绩奖（以分管的业务单位年度目标利润完成率作为考核指标），是在参考当年经营效益的基础上，与本年度分管业务单位年度目标利润完成情况关联。年度目标利润完成率 $<70\%$ 的，不参与业绩奖核算与分配。当完成率 $\geq 70\%$ 时，可提取利润一定比例的业绩奖，具体参照公司批准的组织绩效奖励政策执行。

2、总部职能单位董事、高级管理人员业绩奖（以公司年度整体目标利润完成率作为考核指标），是在参考公司当年整体经营效益的基础上，与本年度个人岗位工作完成情况关联。公司年度目标利润完成率 $<70\%$ 的，不参与业绩奖核算与分配。当完成率 $\geq 70\%$ 时，可提取利润一定比例的业绩奖，具体参照公司批准的组织绩效奖励政策执行。

3、业绩奖总体金额原则上控制在公司年度绩效纯利润合理范围内，实际奖金率可由董事会议定及调整。

第十条 董事、高级管理人员薪酬应与公司经营战略、市场环境及个人绩效相匹配，实行动态调整机制。

第四章 薪酬支付

第十一条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员的年薪为税前收入，包括需其个人承担的社会保险、住房公积金缴纳额，不包括其依据公司规定享有的津贴、补贴、福利等项目。公司将按照国家 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险、住房公积金等费用。

第十二条 独立董事津贴、在公司任职的非独立董事及高级管理人员基本薪酬按月支付；董事及高级管理人员绩效薪酬的 50%在月度预发，次年公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，绩效薪酬的 50%在年度报告披露后支付。

第十三条 董事、高级管理人员领取薪酬按实际任职时间计算，在一个考核周期内任职不满一年的，根据其所任职务与任职时间分段计算。

第五章 考核与实施程序

第十四条 经营年度开始前，公司与在公司任职的非独立董事、高级管理人员分别签署目标责任书。

第十五条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员签订的目标责任书将作为其绩效薪酬考核的依据。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会可以建议调整董事、高级管理人员工作计划和目标，并报董事会审核批准。

第十六条 绩效薪酬考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。绩效考核指标围绕公司的发展战略目标设计，由复合指标构成：包括公司经营目标完成情况、岗位关键绩效指标等多方面。在经营年度结束后，薪酬与考核委员会比照工作计划和目标完成情况，对董事、高级管理人员进行绩效考核评价。考核结果应用于绩效薪酬、人事任用等决策方面全面应用。

第十七条 公司在完成董事、高级管理人员的绩效考核工作后，将考核结果通知考核对象。董事、高级管理人员在收到通知后如有异议，可在收到通知后3个工作日内向董事会提出申诉，由董事会作出处理。

第六章 薪酬追索扣回及补偿

第十八条 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、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发

放部分。

第十九条 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，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第二十条 公司提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第七章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、《公司章程》的规定执行。本制度与国家有关法律法规以及《公司章程》的规定不一致的，以国家有关法律法规以及《公司章程》为准。

第二十二条 本制度由董事会负责解释。

第二十三条 本制度自股东会审议通过之日起生效。

深圳市怡亚通供应链股份有限公司

2026年4月15日