

华光源海国际物流集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

华光源海国际物流集团股份有限公司于2026年4月21日召开第三届董事会第二十七次会议，审议了《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，因非关联董事不足三人，本议案直接提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

华光源海国际物流集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善华光源海国际物流集团股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立健全符合现代企业管理制度要求的激励和约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创新性，提升公司业务经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《华光源海国际物流集团股份

有限公司章程》，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

(一) 董事会成员：包括公司内部董事、外部董事（含独立董事）。

(二) 高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

(一) 公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；

(二) 责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

(三) 长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

(四) 激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩及激励机制挂钩。

(五) 绩效原则，绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事薪酬考核制度和薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬考核制度和薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第五条 公司独立董事专门会议负责制定董事、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，明确薪酬确定依据和具体构成，并就下列事项向董事会提出建议：

(一) 董事、高级管理人员的薪酬；

(二) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 相关法律法规及公司章程规定的其他事项。

公司人力资源部门、财务部门负责薪酬方案的具体实施。

董事会对独立董事专门会议的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会

决议中记载独立董事专门会议的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第三章 薪酬与考核管理

第六条 公司董事和高级管理人员的薪酬应当由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成标准如下：

（一）独立董事：采取固定独立董事津贴，按月支付，津贴标准经股东会审议通过，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他合理费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）董事：对于在公司担任除董事外的其他职务的董事，按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，不再另行领取董事报酬；对于不在公司担任工作职务的股东代表董事，不在公司领取薪酬或津贴，但按《公司法》和《公司章程》等有关规定行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

（三）高级管理人员：其薪酬由基本工资、绩效奖金（含年终奖金）、中长期激励收入构成。具体如下：

1、基本工资：结合高级管理人员教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，逐月发放。

2、绩效奖金：以年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及高管人员工作业绩完成情况核定。绩效奖金占比原则上不低于基本薪酬和绩效奖金总额的50%，且其中一定比例的绩效奖金在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据确定。上述绩效奖金，将根据最终绩效评价结果核定，实行多退少补。

3、中长期激励收入：公司根据经营情况和市场变化，可以针对高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第七条 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

董事、高级管理人员绩效薪酬的支付遵循“先考核、后发放”的原则，并采取分期支付方式：

(1) 首次支付：于绩效考核年度年终绩效发放日发放不超过绩效薪酬总额的60%；

(2) 剩余支付：于公司年度报告披露及绩效终评完成后发放剩余部分。

公司可根据岗位风险程度、监管要求等对特定岗位或特殊情况（如总经理等核心高管）设置更长的递延期限或更高的递延比例，具体方案在年度薪酬方案中确定。递延期间，未支付的递延薪酬不计付利息。

董事、高级管理人员在递延期间离职的，其尚未支付的递延薪酬是否继续支付、如何支付，应依据其离职原因、责任认定及劳动合同约定执行。因严重违法违规、严重失职被解聘或给公司造成重大损失的，公司有权止付全部未支付递延薪酬。董事、高级管理人员退休、死亡或完全丧失劳动能力的，其递延薪酬可提前一次性或按协议支付。

第八条 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第九条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

第十条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的独立董事专门会议负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。在董事会或者独立董事专门会议对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第十一条 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。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第四章 薪酬调整

第十二条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，非独立董事、高级管理人员平均绩效薪酬原则上应当相应下降，未相应下降的，应当披露原因。

公司亏损时应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬/津贴调整依据如下：

（一）同行业薪资增幅水平

通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为薪资调整的参考依据。

（二）通胀水平

参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为薪资调整的参考依据。

（三）公司盈利状况。

（四）组织结构调整及岗位变动。

第十四条 薪酬调整程序：高级管理人员薪酬调整方案经公司董事会审议通过后实施，董事薪酬调整方案经公司股东会审议通过后实施。

第五章 薪酬的止付追索

第十五条 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予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董事、高级管理人员任期内或离职后，存在下列情形之一的，公司应当根据其情节轻重，减少、停止支付其未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回：

（一）违反忠实义务、勤勉义务，给公司造成重大损失的；

（二）对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有直接或间接责任的；

（三）在绩效考核或薪酬核算中弄虚作假，导致薪酬发放严重失实的；

（四）利用职务之便谋取不当利益，损害公司利益的；

（五）其他根据法律法规、监管规定或董事会认定的应当追索扣回的情形。

第十六条 董事、高级管理人员在任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事

故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

（四）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的；

（五）被中国证监会、北京证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（六）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第十八条 本制度由董事会负责制定、修改、解释，自股东会审议通过之日起生效。

华光源海国际物流集团股份有限公司

董事会

2026年4月23日