

东方航空物流股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善东方航空物流股份有限公司（以下简称“公司”）法人治理结构，建立健全公司董事、高级管理人员的激励与约束机制，充分调动其积极性、主动性和创造性，提升公司经营管理效能，切实保护投资者及公司利益相关方的合法权益，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》等法律法规、上海证券交易所监管规则及《公司章程》规定，结合公司经营实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事（含独立董事）及总经理、副总经理等高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理应遵循以下原则：

- （一）坚持公开透明、程序公正、结果公平原则；
- （二）坚持战略导向，责权利对等，激励与约束并重原则；
- （三）坚持薪酬分配市场化，充分考虑市场与行业薪酬水平等因素，合理确定薪酬分配水平；
- （四）坚持薪酬水平与公司经济效益及个人绩效紧密联动原则；
- （五）坚持短期与中长期激励相结合，兼顾市场竞争力原则；
- （六）坚持薪酬支付与风险防控相结合原则。

第二章 管理机构与决策程序

第四条 董事会薪酬与考核委员会是公司董事会下设的专门工作机构，负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，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，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）负责拟定公司总体薪酬体系方案；

（五）负责初审公司年度人工成本预算和工资总额；

（六）负责对公司薪酬体系方案、年度人工成本预算的执行情况进行审核和监督；

（七）负责根据市场对标和公司的发展现状对薪酬体系、考核标准和程序进行完善和修订；

（八）负责拟定董事、高级管理人员的薪酬考核激励管理办法，并进行考核工作；

（九）负责向股东解释关于公司董事、高级管理人员薪酬、考核方面的问题；

(十) 法律、行政法规、中国证监会及《公司章程》规定的
其他事项。

第五条 薪酬与考核委员会提出的公司董事薪酬考核计划，
须报经董事会同意后，提交股东会审议通过后实施，并予以披露；
公司高级管理人员的薪酬考核分配方案须报董事会批准，向股东
会说明，并予以披露。

第六条 在董事会或薪酬与考核委员会对董事、高级管理
人员个人进行履职评价或者讨论其报酬标准及发放事宜时，该董事
及高级管理人员应当主动回避。

第七条 公司董事会办公室、组织人事部及财务管理部分工
协作，配合董事会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 高级管理人员的薪酬

第八条 公司高级管理人员的薪酬结构由基本薪酬、绩效薪
酬及中长期激励收入等组成。薪酬标准根据其任在公司担任的具体
职务、岗位，按公司相关薪酬管理制度执行。

第九条 公司高级管理人员薪酬体系应为公司战略发展服务，
根据公司经营状况、行业发展、市场化薪酬水平及监管要求确定，
并适时调整。

第十条 高级管理人员的绩效薪酬占比原则上不低于基本薪
酬与绩效薪酬总额的 60%。

第十一条 公司高级管理人员绩效薪酬的确定和支付应当以公司效益与个人绩效评价为重要依据。公司应当确定高级管理人员一定比例的绩效薪酬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开展。

第十二条 公司高级管理人员在下属控股子公司、参股企业兼职的，不得另行取得报酬。

第十三条 公司高级管理人员薪酬外的其他货币性收入，严格按照国家对国有企业负责人的相关要求执行。

第四章 董事的报酬

第十四条 公司向独立董事发放董事津贴。津贴标准根据市场情况及监管政策要求进行确定。除上述津贴外，独立董事不应从公司及公司主要股东、实际控制人或有利害关系的单位和人员取得额外的、未予披露的其他利益。

第十五条 非独立董事的报酬情况：公司内部董事根据其任在公司担任的具体职务、岗位，按公司相关薪酬管理制度执行，不另行支付董事报酬；外部董事（指不在公司内部任职的非独立董事）不在公司领取报酬。

第五章 薪酬发放

第十六条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的发放方式如下：

(一) 基本薪酬按月度发放；

(二) 绩效薪酬根据绩效考核结果兑现发放，公司结合行业特征、业务模式等因素建立递延支付安排；

(三) 中长期激励：公司可按规定采用超额利润分享、任期激励等中长期激励方式，有关办法另行制定。

第十七条 独立董事津贴按月发放。

第十八条 公司董事的报酬、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司依法代扣代缴应由其个人承担的个人所得税等费用后，发放税后金额。

第十九条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任或离职的，按其实际任职期间计算薪酬并予以发放。

第六章 薪酬的止付追索

第二十条 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等予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十一条 公司董事、高级管理人员违反忠实义务或勤勉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等，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬等进行全额或部分追回。

第二十二条 公司董事、高级管理人员任职期间，存在下列

情形之一的，公司有权取消其绩效薪酬等收入的发放，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬等收入进行全额或部分追回：

（一）《公司法》第一百七十八条规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；

（二）被上市地证券监管机构采取不得担任上市公司董事、高级管理人员的证券市场禁入措施的；

（三）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（四）严重失职或者滥用职权的；

（五）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（六）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十三条 薪酬止付与追索工作由董事会薪酬与考核委员会负责启动和监督，相关董事、高级管理人员应当配合。

第七章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等的规定执行。本制度如与国家法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定相抵触时，以国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十六条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效。