

港中旅华贸国际物流股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步规范港中旅华贸国际物流股份有限公司（以下简称“华贸物流”“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立健全有效的激励约束机制，强化董事、高级管理人员勤勉尽责，完善公司治理结构，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》《上市公司独立董事管理办法》等法律法规、规范性文件及《港中旅华贸国际物流股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用范围为公司董事及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）市场化导向原则。坚持市场化改革方向，遵循现代企业制度要求，完善公司治理，增强企业发展活力。

（二）激励与约束并重原则。在符合工资总额管理要求的前提下，薪酬水平与经营责任、经营风险、经营业绩紧密

挂钩，业绩升薪酬升、业绩降薪酬降，实现有效激励、刚性约束。

（三）效率优先、兼顾公平原则。高级管理人员薪酬增长与公司经济效益增长、职工工资水平增长相协调，合理体现岗位价值与贡献差异。

（四）公平、公正、合规原则。薪酬制度、薪酬标准及执行情况严格履行决策程序，并按照监管要求真实、准确、完整、及时、公平地予以披露。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，作为董事、高级管理人员薪酬管理的专职机构，负责拟定考核标准、审核薪酬方案，提出建议并监督执行。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会职责范围依据公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》确定。

第六条 董事薪酬管理制度和薪酬方案须经股东会审议批准，并依法予以披露；高级管理人员薪酬管理制度和薪酬方案由公司董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

董事会、董事会薪酬与考核委员会在审议、评价董事个人履职情况或讨论其薪酬事项时，该董事应当回避表决，不得参与相关事项的表决或讨论。

第三章 薪酬构成与标准

第七条 公司根据董事、高级管理人员的岗位职责、履职难度、所承担责任与经营风险等因素，确定相应薪酬标准。公司内部董事、高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入等部分构成，其中绩效年薪占基本年薪与绩效年薪总额的比例原则上不低于60%。公司内部董事、高级管理人员薪酬水平应与行业市场水平、公司经营业绩、个人绩效及公司长期可持续发展相匹配。

第八条 公司综合考虑行业薪酬水平、发展战略、岗位价值、经营效益及人力资源政策等因素，合理确定董事、高级管理人员与公司职工的薪酬分配关系，推动薪酬分配向核心骨干岗位、基层一线及紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进公司整体薪酬水平稳步提升。

第九条 公司董事、高级管理人员绩效年薪以绩效考核评价结果为核心依据，绩效评价应当以经审计的财务数据为

基础。公司设置一定比例的绩效年薪及任期激励递延支付，在绩效评价完成后予以核发。

第十条 董事会成员薪酬执行如下标准：

（一）内部董事：在公司担任高级管理人员或其他全职职务的，薪酬按照其实际担任职务对应的岗位标准执行、董事职务不另行领取董事津贴。

（二）外部非独立董事：不在公司领取薪酬、津贴及其他任何形式报酬，股东会另行批准的除外。

（三）独立董事：领取固定董事津贴，津贴标准由股东会审议确定。除董事津贴外，不享受公司其他薪酬、社会保险及福利性待遇。

第十一条 高级管理人员根据其所任具体职务、岗位职责及绩效考核结果，按照公司相关薪酬管理与绩效考核制度确定并领取薪酬。

第四章 薪酬发放与调整

第十二条 独立董事津贴自股东会通过其任职或薪酬相关决议的次月起执行，按年度发放。在公司领取薪酬的董事、高级管理人员，其薪酬发放按照公司内部薪酬管理制度及相关流程执行。

第十三条 公司支付给董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额。按照国家税收法律法规及公司相关规定，依法缴纳个人所得税。

第十四条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、免职、解聘、退休等原因离任的，按其实际任职期限、实际履职及绩效考核结果结算薪酬，并按照本制度及公司相关规定执行。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬根据公司经营状况的变化相应的调整，以适应公司长期可持续发展需要，确保薪酬体系的合理性与竞争力。

第十六条 公司董事、高级管理人员薪酬调整主要依据包括：

（一）同地区、同行业可比公司同类岗位薪酬水平及增长情况；

（二）通货膨胀水平及薪酬实际购买力；

（三）公司经营效益、财务状况及可持续发展能力；

（四）公司发展战略、组织结构及岗位职责调整；

（五）个人职务变动、岗位调整及绩效考核结果。

第五章 薪酬止付与追索扣回

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间，违反法律法规、监管规定、《公司章程》或公司内部管理制度、严重损害公司利益、股东权益或造成公司重大经济损失的，公司可根据其责任性质、情节轻重及损失程度，提出扣减、停发或取消其薪酬、津贴的议案，按照决策权限提交董事会或股东会审议决定。

第十八条 公司因财务造假、虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏等情形对财务报告进行追溯重述的，应当对相关董事、高级管理人员的绩效年薪、任期激励收入重新进行考核，并追回超额发放的部分。公司董事、高级管理人员违反忠实义务、勤勉义务，给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有责任的，公司有权视情节减少、中止或取消未支付的绩效年薪及任期激励收入，并对已发放部分予以全部或部分追回。

第十九条 公司董事、高级管理人员在任职期间出现下列情形之一的，公司可不予发放当期绩效年薪或津贴，并对相关期间已经发放的绩效年薪、津贴等全部或部分追回：

（一）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的。

(二) 被证券交易所公开谴责、认定为不适当人选或限制担任相关职务的。

(三) 严重损害公司利益、公司声誉或股东合法权益的。

(四) 监管机构、股东会、董事会认定的其他严重违法法律法规或公司规定的情形。

第二十条 董事、高级管理人员在任职期间因履职行为产生的责任，不因离职而免除或者终止。离职后若发现其在任职期间存在符合追索扣回规定情形的，公司仍有权依法追索其已发放的薪酬。

第六章 附则

第二十一条 公司工资总额决定机制依据公司工资总额相关管理办法确定。

第二十二条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、及《公司章程》执行。本制度条款与国家法律法规、监管规定相抵触的，以国家法律法规、监管规定为准。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修订时亦同。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。