

# 2026 年度高级管理人员薪酬方案

为进一步完善公司法人治理结构，规范高级管理人员薪酬管理体系，健全市场化薪酬分配与激励约束机制，充分调动公司高级管理人员的工作积极性、主动性与创造性，有效绑定核心管理层与公司、股东的长期利益，助力公司高质量可持续发展。结合公司经营发展实际、市场化薪酬水平，遵循合法合规、业绩导向、权责匹配的核心原则，特制定本 2026 年度高级管理人员薪酬方案。

## 一、方案制定依据

为规范公司高级管理人员薪酬管理，建立健全激励与约束并重、长短期相结合、业绩与薪酬挂钩的分配机制，依据《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》《港中旅华贸国际物流股份有限公司章程》《港中旅华贸国际物流股份董事、高级管理人员薪酬管理制度》等规定，结合公司 2026 年经营目标与行业薪酬水平，制定本方案。

## 二、适用范围

《公司章程》规定的高级管理人员。

## 三、薪酬管理原则

（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。

#### 四、薪酬结构与标准

##### （一）薪酬结构

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%。所有薪酬均为税前金额，依法缴纳个人所得税。

##### （二）高级管理人员薪酬标准

按岗位层级实行年薪管理，由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入等部分构成。

基本年薪：根据岗位价值、行业水平、公司效益确定，按月固定发放。

绩效年薪：以年度绩效考核结果为依据，以经审计财务数据为准，在绩效评价完成后予以核发。月度按一定标准进行预发放。

任期激励收入：依据任期综合考核结果，在任期结束并经审计后兑现。

2026 年度高级管理人员薪酬区间参考历史与行业水平执行，具体金额根据年度考核结果、公司经营业绩完成情况、个人履职评价确定。

#### 五、绩效考核与薪酬兑现

考核由董事会薪酬与考核委员会组织实施，依据公司经营业绩、重点任务、合规风控、个人履职等综合评价。

落实业绩升薪酬升、业绩降薪酬降。绩效年薪与任期激励严格与考核结果挂钩，未完成考核目标相应扣减。

#### 六、薪酬发放管理

基本年薪按月发放；绩效年薪、任期激励按考核结果分次、递延发放。

高级管理人员离任的，按实际任期、实际绩效结算薪酬。任职期间发生职务调整、岗位变动的，自变动次月起按新标准执行。

## 七、追索扣回机制

出现下列情形之一，公司不予发放、停发、扣减或追回全部或部分薪酬、津贴及激励收入：

（一）因财务造假、重大会计差错导致财务报告追溯重述的。

（二）被证监会及其派出机构行政处罚、被证券交易所公开谴责或认定为不适当人选的。

（三）违反忠实勤勉义务，造成公司重大损失、资金占用、违规担保等违法违规行为的。

（四）严重损害公司利益、股东权益及公司声誉的。

（五）监管机构、股东会、董事会认定的其他严重违规情形。

## 八、薪酬调整机制

公司根据行业水平、市场调研、经营效益、战略调整、岗位职责变化等因素，按程序对薪酬标准进行年度评估与动态调整。薪酬调整方案须经董事会薪酬与考核委员会审议、董事会、股东会批准后生效。

## 九、决策与披露程序

高级管理人员薪酬方案：由董事会薪酬与考核委员会拟订，经董事会审议通过生效后，向股东会说明并披露。

审议董事个人薪酬时，关联董事回避表决。

## 十、其他事项

本方案适用期为 2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

本方案未尽事宜，按照国家法律法规、上交所相关规定及公司内部相关薪酬管理制度执行。