

# 深圳市怡亚通供应链股份有限公司

## 高级管理人员绩效与薪酬管理制度（2019年修订）

为强化资产经营责任，建立和完善公司内部绩效激励和约束机制，充分发挥和调动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，根据相关法律法规和《公司章程》，特制定本制度。

### 第一章 总则

第一条 本制度的实施对象为公司高级管理人员，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。

第二条 公司高级管理人员绩效和薪酬管理遵循以下原则：

- （一）激励与约束相结合；
- （二）股东利益、公司利益和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、岗位绩效以及公司长远利益挂钩；
- （四）薪酬标准公开、公正、透明。

第三条 公司高级管理人员的薪酬分配与考核以公司规模与经济效益为基础，根据公司年度经营目标和岗位分管工作的年度工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定高级管理人员年度薪酬收入。

### 第二章 管理机构

第四条 公司高级管理人员绩效和薪酬方案，由人力资源部门负责拟订，报公司董事会核定批准。并由人力资源部门负责薪酬管理、考核实施，薪酬委员会负责监督审核。

第五条 薪酬委员会的工作包括以下内容：

- （一）负责审核人力资源部门提交的公司高级管理人员薪酬与考核方面的政策与方案，审查、确认高管人员年度绩效考核目标；
- （二）检查公司高管人员的履行职责情况并对其年度考评结果进行审核；
- （三）负责对公司高管薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 董事会秘书按照国家法律、法规和监管机构有关规定负责高级管理

人员薪酬的信息披露。

### 第三章 薪酬构成和标准

第七条 高级管理人员实行年薪制，高级管理人员年度薪酬收入由基准年薪（固定年薪+绩效年薪，12个月发放）、业绩奖二部分组成，计算公式为：

年度薪酬收入=基准年薪(固定年薪+绩效年薪)+业绩奖

第八条 高级管理人员个人的年薪由董事会根据岗位职责、个人履职情况等因素，结合公司的薪酬职级体系具体确定，固定年薪为基准年薪的60-70%。

第九条 绩效年薪以年薪总额的30-40%为基数考核确定。高级管理人员绩效年薪根据公司当年度期间经营效益及岗位期间考核评估结果进行核算。

第十条 业绩奖考核

1、业务单位高级管理人员业绩奖（以分管的业务单位年度目标设定基准业绩考核指标），年度实际业绩完成<基准业绩目标量的，不参与业绩奖核算与分配。年度实际业绩完成>基准业绩目标量时，可提取一定比例的超额业绩奖金，具体参照公司批准的组织绩效奖励政策执行。

2、总部职能单位高级管理人员业绩奖，根据公司各平台整体业绩综合达成率确定，与本年度个人岗位工作完成情况关联。公司各平台年度业绩目标综合完成率<60%的，不参与业绩奖核算与分配。当综合完成率 $\geq$ 60%时，可提取一定比例的业绩奖金，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合理范围内，实际奖金提取比例可由薪酬委员会议定及调整。

第十一条 高级管理人员按照国家 and 公司有关规定享受和缴纳各项社会统筹保险、企业补充保险和住房公积金，其中住房公积金按照属地化原则进行管理。

第十二条 高级管理人员的薪酬收入为税前收入，其个人收入所得税由本公司代扣代缴。

### 第四章 考核与实施程序

第十三条 经营年度开始前，公司与全体高管人员分别签署目标责任书。

第十四条 高级管理人员考核周期分为季度考核和年末终评。季度考核时间为当季度首月1日至当季度末30日，半年考核时间为当年1月1日至6月30日，年终考评时间为当年1月1日至12月31日，所有考评需在考核周期结束的一个月内完

成。

第十五条 高级管理人员的年度考核目标，根据集团战略目标要求，结合各岗位任职关键职责，由经营类结果性指标（业绩量、业务收入、绩效利润等）和管理类过程性指标构成（体系建设、财务类费用管控、团队建设等），具体由集团绩效管理委员会拟定，提报董事会核定批准。

第十六条 高级管理人员签订的目标责任书将作为高级管理人员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，人力资源部门可以建议调整高级管理人员工作计划和目标，并报薪酬委员会审核批准。

第十七条 在经营年度结束后，由人力资源部门组织绩效考评委员会比照工作计划和目标完成情况，对高级管理人员进行绩效考核评价，考核结果提报董事会核定批准。

第十八条 根据公司整体业绩完成情况和高级管理人员绩效评价结果，参照公司批准的组织绩效奖励政策拟定业绩奖分配方案，报薪酬委员会审核。

## 第五章 附则

第十九条 公开招聘的高级管理人员薪酬，可采取协商方式确定。公司对于特定岗位年薪标准另有约定的，从其约定。

第二十条 遇国家政策重大调整，或发生人力不可抗拒的重大情况，本制度应及时作适当调整。

第二十一条 如本制度与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第二十二条 本制度由董事会授权薪酬委员会负责解释。

第二十三条 本制度自股东大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

2019年4月25日