

# 深圳市怡亚通供应链股份有限公司

## 高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度（2024年修订）

为强化资产经营责任，建立和完善公司内部激励和约束机制，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、岗位工作目标及公司长远利益挂钩；
- （四）薪酬标准公开、公正，兼顾现在及未来公司发展、内外部公平。

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 人力资源部门是拟订公司高级管理人员薪酬与考核方案，并负责薪酬管理、考核实施的机构，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 公司董事会的职责包含以下内容：

- （一）审批高级管理人员薪酬与绩效考核制度；

- (二) 审批高级管理人员个人年度绩效考核指标和目标；
- (三) 审批高级管理人员个人年度绩效考核结果及运用方案；
- (四) 核定高级管理人员年度薪酬收入。

第七条 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

第八条 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

第九条 高级管理人员个人的年薪由总经理办公会根据岗位职责、个人履职情况等因素具体确定，固定年薪为基准年薪的70%。

第十条 绩效年薪以基准年薪的30%为基数考核确定。高级管理人员绩效年薪根据公司当年度经营效益及岗位任职考核评估结果进行核算。

#### 第十一条 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利润完成率作为考核指标），是在参考当年经营效益的基础上，与本年度分管业务单位年度目标利润完成情况关联。年度目标利润完成率<70%的，不参与业绩奖核算与分配。当完成率≥70%时，可提取利润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。

2、总部职能单位高级管理人员业绩奖（以公司年度整体目标利润完成率作为考核指标），是在参考公司当年整体经营效益的基础上，与本年度个人岗位工作完成情况关联。公司年度目标利润完成率<70%的，不参与业绩奖核算与分配。当完成率≥70%时，可提取利润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润合理范围内，实际奖金率可由董事会议定及调整。

第十二条 高级管理人员按照国家和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。

第十三条 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**

第十四条 经营年度开始前，公司与全体高级管理人员分别签署目标责任书。

第十五条 高级管理人员签订的目标责任书将作为高级管理人员年度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，并报董事会审核批准。

第十六条 年度绩效薪酬考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。绩效考核指标围绕公司的发展战略目标设计，由复合指标构成：包括公司经营目标完成情况、岗位关键绩效指标等多方面。在经营（季度）半年度及年度结束后，人力资源部门和绩效考核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。考核结果应用于绩效薪酬、人事任用等决策方面全面应用。

第十七条 公司在完成高级管理人员的绩效考核工作后，将考核结果通知考核对象。高级管理人员在收到通知后如有异议，可在收到通知后3个工作日内向董事会提出申诉，由董事会作出处理。

#### **第五章 激励约束机制**

第十八条 绩效薪酬考核及计发与激励及奖惩机制相结合。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，经薪酬委员会审核后报公司董事会审定。

第十九条 年度绩效考核的结果与任命、续聘挂钩，董事会可依据考核结果对高管层进行相应调整。

第二十条 公司实行高级管理人员责任追究制度。对有严重工作过失、重大经营管理事故或触犯公司管理高压线等行为发生的，公司按照情节严重程度给予绩效扣分或一票否决制，视损失大小和责任轻重，给予解聘职务等处罚，并要求其承担相关赔偿责任及法律责任。

第二十一条 公司可依据具体情况通过薪酬委员会提案，董事会审批的方式，对高管人员提出其他奖惩措施。

## 第六章 附则

第二十二条 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。

第二十三条 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。

第二十四条 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。

第二十五条 本制度由董事会负责解释。

第二十六条 本制度自董事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

2024年4月10日