

韵达控股股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为推进韵达控股股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，有效地调动高级管理人员（以下简称“高管人员”）的积极性、主动性和创造性，提高企业经营管理水平，促进企业效益的增长，特制定本制度。

第二条 本制度所称高管人员指下列人员：

- （一）总裁；
- （二）副总裁；
- （三）董事会秘书；
- （四）财务总监（财务负责人）。

第三条 公司高管人员收入实行年薪制，以年度为单位，分配与考核以企业经济效益为出发点，依据公司的生产经营规模、经营业绩和目标任务完成情况进行综合考核，根据考核结果确定高管人员的年度薪酬分配。

第四条 公司高管人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对高管人员进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机构。对高管人员的薪酬分配决定权在董事会，薪酬与考核委员会形成对高管人员的薪酬分配方案后提交董事会审议通过后实施。

第六条 薪酬与考核委员会的工作包括以下内容：

- （一）研究高管人员考核的标准并提出建议；
- （二）检查公司高管人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；

- (三) 负责对公司薪酬制度执行情况进行监督;
- (四) 检查公司高管人员的履行职责情况;
- (五) 法律法规、深圳证券交易所以及《公司章程》规定的其他事项。

第三章 薪酬标准和支付方式

第七条 高管人员年薪包括基本薪酬、绩效薪酬两部分。

第八条 基本薪酬

基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定。

第九条 绩效薪酬

绩效薪酬是以绩效薪酬基数为基础, 根据公司高管团队完成董事会下达的总体年度绩效目标及高管人员完成个人年度工作目标的考核情况获得的薪酬。

第十条 公司高管人员的养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等福利按国家和公司有关规定办理。

第十一条 下列各项费用从基准年薪中直接扣除:

- (一) 工薪收入个人所得税。
- (二) 社会保险按比例需由个人支付的部分。

第四章 年薪的考核与审批

第十二条 高管人员考核由公司人力部门负责实施, 考核结果报薪酬与考核委员会。

第十三条 公司根据年度经营目标、高管团队总体绩效目标及各高管人员分工等提出目标责任书建议, 并报总裁审核确定。

第十四条 经营年度开始前, 公司全体高管人员分别签署目标责任书, 签订的目标责任书将作为高管人员年度薪酬考核的依据。

第十五条 经营年度结束后, 高管人员应作述职报告。公司按绩效评价标准和程序对被考核高管年度工作目标完成情况等进行综合评估、打分, 并将考核结果以书面形式通知被考核高管。考核结果作为下一年度目标责任书的依据。

第十六条 总裁根据考核结果及薪酬分配政策, 确定高管人员的年度绩效薪酬数额, 报薪酬与考核委员会审定。

绩效薪酬考核的指标应包括如下三个部分:

第一部分: 高管团队年度绩效目标完成情况;

第二部分：年度分管业务目标及重点项目、重大措施的完成情况；

第三部分：其他管理要求指标完成情况。

第十七条 在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，董事会可以调整总裁及高管团队的考核指标。总裁可以相应调整副总等其他高管人员的考核指标。

第十八条 高管人员任职期间，违反法律、法规或《公司章程》的规定给公司造成损害的，受到公司处分、监管部门通报谴责、罚款或其他形式的行政处罚，涉及刑事责任的，因个人原因擅自离职、辞职或被免职的，年度绩效考核为零分，不予发放年度绩效薪酬，若已发放的，亦应予以追回。

第五章 附则

第十九条 本制度经公司董事会审议通过后生效。

第二十条 公司中层、员工绩效考核办法由公司高管团队负责制订并实施。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

韵达控股股份有限公司

2024年3月18日