

# 深圳市怡亚通供应链股份有限公司

## 董事长薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为规范深圳市怡亚通供应链股份有限公司（以下简称“公司”）董事长的薪酬管理，建立科学、合理的激励与约束机制，确保董事长薪酬与公司长期发展战略、经营绩效及个人贡献相匹配，根据国家相关法律法规、规范性文件及《公司章程》等有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事长，其薪酬管理应遵循以下原则：

1、公平性原则。薪酬与贡献相一致，尽可能地使董事长投入到企业经营发展中的人力资本获得相应价值的报酬。

2、客观性原则。薪酬参照行业及地区薪酬水平，与市场薪酬水平基本接轨，与高级管理人员薪酬水平差异客观，但幅度适当。

3、激励性原则。充分考虑董事长的责任、贡献和企业经营成果挂钩。

### 第二章 管理机构

第三条 根据公司章程的规定，决定有关董事报酬事项为股东大会职权，本制度由董事会薪酬委员会研究拟定，提交董事会审议后报股东大会批准。

第四条 公司人力资源管理部门和财务管理部门协助本方案的实施。

### 第三章 薪酬的构成、标准和发放

第五条 董事长薪酬实行“年薪制”，由以下部分构成：

1、基本薪酬：根据董事长职位的价值、责任、能力，市场薪资行情等因素，厘定年度的基本报酬。基本薪酬按月发放，占年薪总额的40%。

2、绩效薪酬：与公司年度经营过程指标及董事长个人工作业绩完成情况挂钩，占年薪总额的60%。其中绩效年薪的50%在月度预发，于次年1月31日前根据年度考核结果总核算，多退少补。考核内容主要是公司规范运作和经营业绩方面，具体考核实施由董事会参照公司高级管理人员考核办法执行，每年向股东大会报告董事长考核与薪酬核定情况。

3、中长期激励：经股东大会批准，公司可实施任期奖励或其他中长期激励，具体方案由董事会另行制定。

第六条 董事长的年薪为税前收入，包括需其个人承担的社会保险、住房公积金缴纳额，不包括其依据公司规定享有的津贴、补贴、福利等项目。公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险、住房公积金等费用。

第七条 董事长领取薪酬按实际任职时间计算，在一个考核周期内任职不满一年的，根据其所任职务与任职时间分段计算。

#### 第四章 薪酬调整

第八条 董事长薪酬应与公司经营战略、市场环境及个人绩效相匹配，实行动态调整机制。

第九条 董事长薪酬每年进行一次评估，如遇重大经营变化或市场环境变化，可根据实际情况临时调整。薪酬调整依据为：

- 1、同行业薪资水平及市场薪酬趋势；
- 2、通货膨胀水平，保障实际购买力；
- 3、公司盈利状况及战略目标完成度；
- 4、董事长个人绩效考核结果；
- 5、其他重大因素（包括重大投资、改造、不可抗力等）。

#### 第五章 附则

第十条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、规范性文件、《公司章程》及公司其他相关制度的规定执行。本制度与国家有关法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》存在冲突的，以国家有关法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》为准。

第十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第十二条 本制度经董事会审议、股东大会批准后生效，修改时亦同。

深圳市怡亚通供应链股份有限公司

2025年6月9日