

深圳市今天国际物流技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年3月制定)

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳市今天国际物流技术股份有限公司(以下简称“公司”)董事与高级管理人员的薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性,促进公司持续、稳定、健康发展,依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规及《深圳市今天国际物流技术股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”),结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 本制度遵循以下原则:

(一)公平原则,薪酬水平符合公司规模与业绩,同时适当参考外部薪酬水平。

(二)责、权、利统一原则,体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符。

(三)长远发展原则,薪酬与公司持续健康发展目标相符。

(四)激励与约束并重原则,体现薪酬发放与考核结果、奖惩挂钩及激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会提名与薪酬委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬方案,公司股东会负责决定董事的薪酬管理方案,公司董事会负责批准高级管理人员的薪酬方案,并向股东会说明。

第五条 公司董事会提名与薪酬委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核,制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案,并就下列事项向董事会提出建议:

(一) 董事、高级管理人员的薪酬；

(二) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律法规和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对提名与薪酬委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载提名与薪酬委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 董事和高级管理人员的绩效评价由提名与薪酬委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

第七条 公司人力资源部门、财务部门等相关部门配合董事会提名与薪酬委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成

第八条 董事薪酬：

(一) 非独立董事（含职工董事，下同）

1、董事长及在公司担任其他具体职务的非独立董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十，具体如下：

(1) 基本薪酬

基本薪酬是为了保障董事、高级管理人员的基本生活所需，主要结合公司规模和岗位职责，参考行业及地区薪酬水平确定。

(2) 绩效薪酬

基于董事、高级管理人员绩效的可变薪酬，与公司绩效及董事、高级管理人员个人绩效目标的完成情况挂钩。其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

(3) 中长期激励收入

根据公司的长期发展需要、建立长效激励机制以及激励多层次、多元化的要求，设计董事、高级管理人员中长期激励。公司可根据经营情况和市场变化，采取包括但不限于股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体

方案根据国家的相关法律、法规和公司实际情况等另行确定。

涉及前述情形的非独立董事，除股东会另有决定外，原则上公司不再另行发放董事薪酬。

不在公司担任具体职务的非独立董事，公司不另行发放薪酬。

非独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

（二）独立董事

公司独立董事领取任职津贴，津贴的标准由董事会制定方案，股东会审议通过，并在公司年报中进行披露。除此以外独立董事不再以其他形式从公司领取报酬。独立董事按照规定履行职责所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

第九条 高级管理人员薪酬：按照在公司担任其他具体职务的非独立董事的薪酬结构执行。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十条 董事长及在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据公司当期经营情况、个人实际绩效考核结果发放。公司应当确定董事长及在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十一条 独立董事津贴按季度发放。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴包括但不限于以下内容：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的其他部分。

第十三条 公司董事及高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期、实际绩效等情况计算薪酬并予以发放。

第十四条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第五章 薪酬调整

第十五条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十六条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）所在地区、同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集所在地区、同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况、发展战略；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、证券监管部门、深圳证券交易所相关规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度与有关法律、法规、证券监管部门、深圳证券交易所规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》的有关规定不一致的，按有关法律、法规、证券监管部门、深圳证券交易所相关规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十八条 本制度经股东会审议通过之日起生效实施，修订时亦同。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

深圳市今天国际物流技术股份有限公司

2026年3月30日