

广东宏川智慧物流股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善广东宏川智慧物流股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事、高级管理人员及全体员工的积极性，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等有关法律、法规、规范性文件以及《广东宏川智慧物流股份有限公司章程》（以下简称“《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 本制度适用于公司及下属各级全资、控股子公司。

第三条 遵循原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合原则；
- （二）收入水平与公司业绩、及工作目标相挂钩原则；
- （三）收入水平与公司规模相适应的原则；
- （四）收入水平与市场薪酬环境相结合的原则；
- （五）奖惩分明、激励约束相结合原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议薪酬管理制度、董事薪酬方案。公司董事会负责审议高级管理人员薪酬方案。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬管理制度执行情况进行监督；并就董事、高级管理人员的薪酬等事项向董事会提出建议。

第六条 公司人力资源部门负责按照薪酬管理制度及相关审议通过的薪酬方案，

组织开展薪酬预算编制、日常核算、绩效考核组织、薪酬台账管理等事项。

第三章 薪酬标准及构成

第七条 公司实行工资总额决定机制。工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，根据公司经营目标、财务状况、发展阶段、薪酬策略、行业薪酬水平及人工成本承受能力等合理确定，且与公司效益挂钩联动。公司工资总额随公司效益增减实行合理浮动，确保薪酬分配与公司发展相匹配。

公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通员工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通员工薪酬水平。

第八条 公司董事、高级管理人员及其他员工依照其所担任的管理职务或其他岗位职务对应的薪酬与考核标准领取相应的薪酬。

在公司担任多项职务的员工，只能按基本薪酬最高的单项职务领取相应薪酬。

第九条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员，按其所在的岗位及所担任的职位，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平，结合公司业绩指标达成情况、分管工作职责及工作目标完成情况进行综合考核领取薪酬。非独立董事不领取董事津贴。

第十条 公司对独立董事发放津贴，津贴的标准由董事会制订预案，股东会审议通过。

第十一条 在公司担任职务的非独立董事和高级管理人员实行年薪制，其薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入三部分组成。

1、基本薪酬：结合同行业类似岗位薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，按月平均发放；

2、绩效薪酬：与公司年度安全生产、经营业绩和节能环保效果等挂钩，以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况为考核基础，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；

3、中长期激励收入：包括股权激励计划、员工持股计划等股权激励计划以及其

他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等。股权激励计划及激励办法另行制定，具体方案由董事会薪酬与考核委员会负责拟定，并根据相关法律、法规履行批准程序后实施。

上述绩效薪酬、中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第十二条 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励和员工持股等激励机制。

公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进上市公司可持续发展，不得损害上市公司及股东的合法权益。

第十三条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第四章 薪酬支付

第十四条 公司董事的津贴或薪酬以及高级管理人员、员工的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核周期发放。

第十五条 公司发放的董事、高级管理人及员工的薪酬均为税前金额，所涉及的个人所得税、各类社会保险（如有）以及住房公积金（如有）等统一由公司代扣代缴。

第十六条 公司非独立董事、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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十七条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算绩效薪酬并予以发放。公司涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害上市公司合法权益，不得进行利益输送。

第十八条 公司董事及高管人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （三）经营决策失误导致公司遭受重大损失的；

(四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬调整

第十九条 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。

第二十条 公司董事、高级管理人员及其他员工的薪酬调整依据为：

1、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；

2、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；

3、公司盈利状况；

4、组织结构调整；

5、岗位发生变动的个别调整。

第二十一条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员以及其他员工的薪酬的补充。

第六章 绩效考核

第二十二条 年度绩效考核的期限自每年度的1月1日起至12月31日止。

第二十三条 董事、高级管理人员考核年度结束后，由董事会薪酬与考核委员会参照公司的经营状况，确定相关人员的绩效薪酬额度。

员工考核年度结束后，由公司人力资源部门参照公司的经营状况，确定员工的绩效薪酬额度。

第七章 止付追索安排

第二十四条 因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，公司应当及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十五条 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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第二十六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的止付追索程序。

第八章 附则

第二十七条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

第二十八条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。原《董事和高级管理人员薪酬管理制度》同时废止。

广东宏川智慧物流股份有限公司

二〇二六年六月二十二日