

中国外运股份有限公司

关于 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

中国外运股份有限公司（简称：本公司或公司）根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等法律法规、规范性文件以及《中国外运股份有限公司章程》（简称：《公司章程》）、《中国外运股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，结合公司实际经营情况与发展战略，制定了《2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案》。

本方案已经公司董事会薪酬委员会及董事会审议，基于审慎原则，全体委员及董事回避表决，尚需提交公司股东会审议批准。具体方案内容如下：

一、适用对象及适用期限

（一）适用对象：本公司 2026 年度任职的全体董事（含独立董事、外部董事、内部董事）及高级管理人员。

（二）适用期限：自股东会/董事会审议通过后实施，至新方案审议通过后失效。

二、薪酬方案内容

（一）董事薪酬方案

1. 独立董事：实行固定津贴制度。独立董事津贴标准为人民币 16.62 万元/年（税前）。津贴按月平均发放，不与公司经营业绩挂钩。除该固定津贴外，独立董事不在公司享受其他薪酬、社会保险及福利待遇。

2. 外部董事：不在公司担任除董事以外其他职务的外部董事，不在公司领取薪酬、津贴及其他任何形式的报酬，经股东会另行批准的除外。

3. 内部董事：

（1）兼任高级管理人员的内部董事，按照其在公司担任的高级管理人员职务

与岗位责任确定薪酬，不再另行领取董事薪酬或津贴；

（2）专职内部董事，按照薪酬委员会提出的薪酬计划，报经董事会同意并提交股东会审议通过后确定。

（二）高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员按照公司有关薪酬管理制度规定，依据其相应的工作职责和工作内容、公司经营业绩及个人绩效考核结果等综合因素领取薪酬。

（三）薪酬结构与绩效占比要求

在公司领薪的内部董事及高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成：

1. 基本薪酬：按月固定发放，根据岗位价值、责任风险等因素综合确定。
2. 绩效薪酬：与年度经营业绩及个人绩效考核挂钩的浮动薪酬。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 60%。
3. 中长期激励收入：根据公司相关中长期激励计划实施情况及任期经营业绩考核结果确定，与公司长期高质量发展目标相绑定。

三、薪酬发放、扣缴与离任结算

（一）公司独立董事津贴自股东会通过其任职或薪酬相关决议的次月起执行；公司内部董事、高级管理人员，其薪酬发放按照公司内部薪酬管理制度及相关流程执行。公司内部董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据，绩效评价依据经审计的财务数据开展。公司确定内部董事及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。

（二）上述薪酬/津贴均为税前金额。公司依法代扣代缴个人所得税、各类社会保险及住房公积金等应由个人承担的款项。

（三）董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、免职、退休等原因离任的，按其实际任职期限、实际履职情况及绩效考核结果结算并发放薪酬/津贴。

四、止付与追索扣回机制

（一）董事、高级管理人员在任职期间，违反法律法规、监管规定、《公司章程》或公司内部管理制度，严重损害公司利益、股东权益或造成重大经济损失的，公司可根据其责任性质、情节轻重及损失程度，扣减、停发或取消其薪酬或

津贴。

（二）出现被证券监管部门行政处罚、交易所公开谴责或认定为不适当人选等法规及根据《中国外运股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》规定的违规情形，公司不予发放当期绩效薪酬或津贴，并对相关期间已发放的绩效薪酬、津贴予以全部或部分追回。

（三）公司因财务造假、虚假记载等错报对财务报告进行追溯重述的，将对相关董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入重新考核，并追回超额发放部分。

五、其他事项

（一）若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，公司将在薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

（二）在董事会或者薪酬委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，相关董事已依法履行回避表决程序。

特此公告。

中国外运股份有限公司董事会

2026年8月25日