

江苏飞力达国际物流股份有限公司
关于2026年度董事、高级管理人员薪酬计划
及津贴方案的公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容真实、准确和完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

江苏飞力达国际物流股份有限公司(以下简称“公司”)于2026年4月17日召开第六届董事会第十九次会议审议通过了《关于〈2026年度公司董事津贴方案〉的议案》及《关于〈2026年度公司高级管理人员薪酬方案〉的议案》,关联董事已回避表决。其中《关于〈2026年度公司董事津贴方案〉的议案》尚需提交股东会审议,现将具体内容公告如下:

一、适用对象

本薪酬方案适用于公司董事(含职工代表董事)、高级管理人员。

二、适用期限:2026年1月1日—2026年12月31日

三、薪酬和津贴方案:

1. 公司董事津贴方案

(1) 公司独立董事津贴为:9.6万/年(税前),按月平均发放。独立董事为履行职责所发生的差旅费、食宿费等合理费用由公司承担。

(2) 其他非独立董事(含职工代表董事):在公司兼任高级管理人员的,按公司高级管理人员薪酬方案领取高级管理人员薪酬,不额外领取董事薪酬;在公司担任其他管理职务的,按照所担任的具体岗位和职务领取薪酬,不额外领取董事薪酬;未在公司担任其他职务的董事,不在公司领取薪酬。

2. 公司高级管理人员薪酬方案

高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、专项奖励、中长期激励四部分构成。具体如下:

(1) 基本薪酬:根据职务、岗位责任、专业能力确定,按月发放(税前薪酬)。

(2) 绩效薪酬：绩效薪酬依据岗位绩效、公司经营目标完成情况及薪酬分配政策等因素综合评定，与公司年度业绩、部门绩效、个人KPI完成情况挂钩，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%，依据经审计的财务数据核算。为有效激励高级管理人员工作积极性，绩效薪酬可以在年度结束后基于预考核的情况进行提前预发放，并确定不低于10%的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后结算支付，多退少补。

(3) 专项奖励：针对重大项目、战略突破、提质增效、超业绩达成等专项重点工作设立，按公司专项奖励制度执行。

(4) 中长期激励：参照上市公司监管规定，结合公司发展需要，适时推出股权激励、员工持股计划等，具体方案另行制定。

(5) 兼任多个高级管理岗位的，按就高不重复原则发放薪酬。

四、其他规定

1、上述薪酬均为税前金额，应缴纳的个人所得税由公司按税法规则统一代扣代缴。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，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

2、上述方案已经公司第六届董事会第十九次会议审议，董事薪酬方案尚需提请公司股东会审议通过，高级管理人员薪酬方案尚需股东会审议通过《董事和高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度》后生效。该事项经股东会审议批准后，由董事会薪酬与考核委员会综合考评确定后授权董事长执行，不再另行召开董事会或股东会。

五、备查文件

1. 第六届董事会第十九次会议决议；
2. 第六届董事会薪酬与考核委员会第三次会议。

特此公告。

江苏飞力达国际物流股份有限公司

董事会

2026年4月17日