深圳市今天国际物流技术股份有限公司

高级管理人员考核管理制度

（2026 年 10 月制定）

第一章 总则

第一条 为建立健全深圳市今天国际物流技术股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员考核与评价体系，客观、公正地评价高级管理人员的履职表现和经营绩效，强化激励约束机制，促进公司战略目标和年度经营计划的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《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》”）、《董事、高级管理人员薪酬管理制度》《总裁办工作细则》等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所称高级管理人员，是指《公司章程》规定的总裁、副总裁、财务总监及董事会秘书。

高管的岗位职责与分工，依据《公司章程》《总裁办工作细则》、董事会决议及公司相关制度确定，并作为设置考核指标的基准。

第三条 高级管理人员考核遵循以下原则：

（一）战略导向原则。考核指标与公司发展战略和年度经营计划紧密衔接，引导高级管理人员聚焦公司长期价值创造。

（二）责权匹配原则。考核内容与岗位职责、分管领域及责任权限相对应，体现岗位价值与考核权重的匹配。

（三）业绩与合规并重原则。既考核经营业绩和任务完成情况，也考核合规管理、风险控制和内部控制职责的履行情况。

（四）定量与定性结合原则。以可量化的财务指标和经营指标为主，辅以管理效能、团队建设等定性评价，确保考核结果客观可验证。

（五）激励与约束对等原则。考核结果与绩效薪酬发放、中长期激励归属、岗位调整及续聘解聘挂钩，做到奖惩分明、能上能下。

第四条 本制度适用于公司全体高级管理人员。高级管理人员兼任事业部、子公司或其他业务单元负责人的，除适用本制度外，还应结合其所兼任职务的考核安排进行综合评定。

本制度是公司高管绩效与履职评价的基础制度。考核结果是确定高管绩效薪酬和中长期激励收入、实施聘任或者解聘、岗位调整、评优与培养的重要依据。本制度与《董事、高级管理人员薪酬管理制度》配套执行；公司股权激励计划、员工持股计划等中长期激励事项中对个人绩效考核另有规定的，从其规定。

第二章 考核机构与职责

第五条 公司董事会提名与薪酬委员会负责高级管理人员考核的组织领导和最终评价，履行以下职责：

（一）制定和修订高级管理人员考核标准、考核办法；

（二）组织对高级管理人员的年度绩效考核；

（三）审定考核结果，提出绩效薪酬发放、中长期激励归属、岗位调整及续聘解聘的建议；

（四）评估是否针对特定高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序，并向董事会提出建议；

（五）法律法规、《公司章程》及董事会授予的其他考核职责。

第六条 提名与薪酬委员会开展考核工作，可以委托第三方专业机构实施绩效评价。第三方机构的选择、评价方案及费用由提名与薪酬委员会审定，费用由公司承担。

第七条 公司人力资源部门为高级管理人员考核的日常执行部门，承担以下工作：

（一）根据提名与薪酬委员会审定的考核方案，组织考核数据收集、指标核算和初步评分；

（二）协调财务部门提供经审计或经确认的财务数据；

（三）汇总考核结果，起草考核报告，提交提名与薪酬委员会审议；

（四）保存考核工作底稿和相关记录。

第八条 公司财务部门负责提供考核所需的财务数据，确保数据真实、准确、完整，并与经审计的财务报告保持一致。考核涉及经审计财务数据的，以审计报告为准。

第九条 高级管理人员对考核结果有异议的，可以在收到考核结果通知后五个工作日内向提名与薪酬委员会提出书面复核申请。提名与薪酬委员会应当在收到复核申请后十五个工作日内作出复核决定。复核期间，不停止考核结果的执行，但涉及绩效薪酬发放的，可暂缓发放争议部分。

第三章 考核指标与标准

第十条 高级管理人员年度考核采取“公司层面业绩考核 + 个人层面绩效考核”的双层结构，以公司层面业绩考核结果为基础门槛，结合个人岗位绩效考核得分确定最终考核结果。

第十一条 公司层面业绩考核指标与公司年度经营目标及中长期激励计划的公司层面考核条件相衔接，主要包括：

（一）营业收入：考核经审计的年度营业收入完成情况，反映公司业务规模与市场拓展成效；

（二）归属于上市公司股东的净利润：考核经审计的年度净利润完成情况，反映公司盈利能力和经营质量；

（三）应收账款回款率或经营性现金流：考核销售回款和现金流管理成效，反映公司经营风险控制水平；

（四）战略与创新指标：根据公司年度战略重点，选取海外业务收入占比、AI 产品及解决方案收入占比、新签合同额等指标中的一项或多项纳入考核，具体指标及权重由提名与薪酬委员会在年度考核方案中确定。

公司层面业绩考核指标的年度目标值，由提名与薪酬委员会根据公司年度经营计划、经审计的历史财务数据及行业可比情况拟定。涉及中长期激励计划考核

条件的，应与该激励计划的相关规定保持一致。

第十二条 个人层面绩效考核根据高级管理人员所处岗位和职责分工，差异化设置考核维度和权重。考核维度一般包括：

（一）岗位关键业绩指标（KPI）：根据分管领域和年度重点任务分解确定，权重原则上不低于个人考核总权重的百分之五十；

（二）管理效能：包括分管组织的运行效率、跨部门协同、团队建设与人才培养、预算与成本管控等；

（三）合规与风控：包括分管领域内部控制有效性、重大风险事件防控、信息披露配合、廉洁从业等。高级管理人员在考核年度内因分管领域发生重大合规风险事件、重大安全事故或重大质量事故被监管机构处罚或采取监管措施的，该项得分应当为零，并按本制度第十七条处理；

（四）战略执行与创新：包括所负责的战略专项任务、技术创新或业务模式创新推进情况。

兼任事业部或子公司负责人的高级管理人员，其个人考核还应纳入所兼任业务单元的经营管理指标（如事业部/子公司营业收入、利润、回款、客户满意度等），具体指标和权重由提名与薪酬委员会在年度考核方案中单独确定。

第十三条 个人层面绩效考核结果按得分划分为四个等级：

等级	得分区间	评价含义
A（优秀）	90 分及以上	显著超出考核标准，业绩突出，综合表现优秀
B（良好）	75 分—89 分	达到或基本超出考核标准，履职情况良好
C（合格）	60 分—74 分	基本达到考核标准，存在需要改进的方面
D（不合格）	60 分以下	未达到考核标准，或存在重大履职缺陷

第十四条 公司层面业绩考核结果作为高级管理人员绩效薪酬发放的“门槛条件”。公司层面业绩考核未达到最低完成比例的，全体高级管理人员个人绩效考核等级不得评为 A，绩效薪酬按不低于董事会确定的比例相应扣减。

第四章 考核程序

第十五条 年度考核按以下程序进行：

（一）考核方案制定。提名与薪酬委员会于每个会计年度结束后四个月内，根据本制度和公司年度经营计划，制定当年度高级管理人员考核方案，明确公司层面业绩目标、个人考核指标、权重、评分规则和等级比例。

（二）述职与自评。高级管理人员按照考核方案要求，提交年度述职报告和自评材料，内容包括分管领域目标完成情况、重点工作推进情况、合规风控履职情况、存在问题及改进计划。

（三）数据核验与初步评分。人力资源部门会同财务部门，依据经审计的财务数据和经确认的业务数据，对考核指标进行核算，形成初步评分和考核报告。

（四）提名与薪酬委员会审议。提名与薪酬委员会对初步评分、数据依据和考核报告进行审议，形成考核结果建议。提名与薪酬委员会在审议涉及委员本人或其关联方考核事项时，当事人应当回避。

（五）结果反馈。考核结果由提名与薪酬委员会召集人或其指定人员向高级管理人员本人反馈，并听取其意见。

第十六条 高级管理人员年度考核以自然年度为考核周期。高级管理人员在考核年度内任职不满六个月的，不单独进行年度考核，其绩效薪酬按实际任职时间和履职情况折算。

第五章 考核结果运用

第十七条 考核结果是高级管理人员绩效薪酬发放、中长期激励归属、岗位调整和续聘解聘的核心依据：

（一）绩效薪酬。个人考核等级为 A 的，绩效薪酬按年度考核方案确定的上限发放；等级为 B 的，按标准比例发放；等级为 C 的，按降低比例发放；等级为 D 的，不发放当年度绩效薪酬。具体发放比例在年度考核方案中明确，并与公司层面业绩考核结果叠加适用。

（二）中长期激励。涉及限制性股票、股票期权、员工持股计划等中长期激励的归属或行权条件中个人层面考核要求的，个人考核等级作为确定实际可归属比例或行权数量的依据。公司层面业绩考核与个人层面考核的具体衔接，按照公司中长期激励计划及相关考核管理办法执行。

（三）岗位调整与续聘。连续两个考核年度个人考核等级为 C 的，提名与薪酬委员会应当评估其岗位适配性，可以向董事会提出岗位调整建议；考核年度个人考核等级为 D 的，提名与薪酬委员会应当评估是否需要提请董事会解聘其高级管理人员职务。

（四）评优与培养。考核等级作为高级管理人员评优评先、培养发展和职务晋升的重要参考。

第十八条 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。

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者部分追回。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，提名与薪酬委员会应当在考核方案和考核结果中说明原因。

追索扣回涉及的已支付绩效薪酬和中长期激励收入，公司有权从应付未付的薪酬、激励收益中直接抵扣，不足部分依法追偿。

第十九条 高级管理人员在考核年度内因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，其考核按照实际任期和履职情况单独评定，考核结果作为离任薪酬结算的依据。离任高级管理人员在任职期间存在本制度第十八条所列情形的，追索扣回程序不因离任而免除。

第六章 考核监督与记录管理

第二十条 提名与薪酬委员会对考核工作的规范性和考核结果的公正性进行监督。审计委员会在履行内部控制监督职责过程中，发现考核数据或考核程序存在重大问题的，可以向提名与薪酬委员会提出质询或建议。

第二十一条 考核工作底稿、述职报告、评分记录、委员会审议文件、董事会决议及考核结果通知等材料，由董事会办公室和人力资源部门按照公司档案管理制度归档保存，保存期限为十年。

第二十二条 参与考核工作的人员对考核过程中知悉的高级管理人员个人评价信息、未公开的财务和经营数据负有保密义务，不得擅自披露或用于考核以外的目的，法律法规另有规定的除外。

第五章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件、公司章程及公司内部有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的规定为准。

第二十五条 本制度由董事会审议通过后生效，修改时亦同。

第二十六条 本制度由公司董事会提名与薪酬委员会负责解释、修订。

深圳市今天国际物流技术股份有限公司

2026 年 10 月 28 日