

瑞茂通供应链管理股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度
(2025 年 12 月制定)

第一章 总则

第一条 为进一步完善瑞茂通供应链管理股份有限公司（以下简称“公司”）董事及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，充分调动其积极性和创造性，激励公司董事及高级管理人员积极参与决策、管理，提高公司经营效益与管理水平，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规和《公司章程》的规定，结合公司的实际情况，特制订本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。高级管理人员包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）战略导向原则，薪酬体系、策略必须服务于公司的经营战略和发展目标，并结合公司发展规划动态调整；

（二）绩效联动原则，薪酬水平与经营效益相挂钩，个人收入与公司业绩成果、个人贡献相匹配，实现个人与企业经营成果共享、风险共担，促进公司经营目标实现与稳定发展；

（三）激励与约束并重原则，奖罚对等，薪酬收入与责任、贡献、风险相统一，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩；

（四）坚持企业可持续发展和股东利益至上的原则，薪酬体系应能有效规避短期行为，促进长期价值创造。

第二章 薪酬管理机构

第四条 设立公司薪酬与考核委员会，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、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。高级管理人员薪酬方案由董事会批准。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关职能部门配合董事会薪酬与考核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 薪酬标准

第七条 董事及高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：独立董事采取固定董事津贴。除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）内部董事：指在公司担任除董事外的其他职务的董事，按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行。

（三）高级管理人员：实行年薪制，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入、福利与津贴等组成。基本薪酬结合其岗位责任及同行业市场薪酬水平确定，具有相对稳定性。绩效薪酬根据公司年度经营业绩成果及个人考核完成情况确定，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。中长期激励收入为其他根据公司实际情况发放的专项激励。福利与津贴包括国家法定的社会保险、住房公积金以及为履职提供的餐费、通讯等必要的职务消费和补贴。

第四章 薪酬发放与调整

第八条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬发放相关管理规则执行。公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险、住房公积金等费用。

第九条 公司董事和高级管理人员绩效薪酬和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。公司应当依据经审计的财务数据开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十条 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十一条 薪酬调整

（一）董事和高级管理人员的薪酬体系应为公司的发展战略实现服务，可随着公司实际情况做出相应调整，薪酬与考核委员会可以适时评估公司薪酬管理体系的合理性，必要时提出调整建议；

（二）薪酬调整需综合考虑公司经营业绩情况、行业水平、市场薪酬变化及个人履职情况等因素。

第十二条 薪酬扣减及追回。董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予扣减或不予发放绩效奖金或追回已发放部分或者全部绩效奖金：

（一）存在严重违法违规行为、严重决策失误或渎职行为，给公司造成重大损失的，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；

（二）财务报告进行追溯重述时，重新考核并相应追回超额发放部分；

（三）离开本职岗位或不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定、侵害上市公司利益的其他情形。

第五章 附则

第十三条 本制度由公司董事会负责解释，经股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第十四条 本制度未尽事宜，按国家法律法规、《公司章程》及公司相关规定执行。本制度如与国家日后颁布的有关法律、法规及规范性文件等相抵触时，按国家有关法律、法规及规范性文件等执行。