

瑞茂通供应链管理股份有限公司

2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法

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”）法人治理结构，建立健全公司长效激励约束机制，增强公司核心经营骨干对公司持续、健康发展的责任感、使命感，激发员工工作的主动性和积极性，确保公司发展战略和经营目标的达成，进而为股东带来更高效、更持续的回报，公司按照收益与贡献对等的原则，拟实施 2023 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”、“股权激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定《瑞茂通供应链管理股份有限公司 2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本考核办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，促进激励对象勤勉工作，推进公司的可持续发展，充分调度公司核心经营骨干的主动性、积极性和创造性，提升公司凝聚力，实现股东、公司和激励对象利益的一致，确保公司发展战略和经营目标的实现，保障本激励计划的顺利实施。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本考核办法对激励对象的工作业绩、能力、态度进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，以实现股票期权激励计划与激励对象工作业绩、贡献、能力态度紧密结合，从而提高管理绩效，建立长效激励机制，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

公司股票期权激励计划所确定的所有激励对象。

四、考核机构

公司董事会负责制订与修订本考核办法，并授权薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对公司核心经营骨干等激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度股票期权的可行权份额根据公司层面和个人层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核指标

本激励计划授予的股票，在 2023-2024 年的 2 个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

本计划授予的股票期权各行权期业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2022 年度净利润为基数，公司 2023 年较 2022 年净利润增长率不低于 30%
第二个行权期	以 2022 年度净利润为基数，公司 2024 年较 2022 年净利润增长率不低于 60%

注：“净利润”指标指归属于上市公司股东的净利润，以剔除本激励计划考核期内因实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本影响之后的数值作为计算依据。

上述净利润以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的

合并报表营业收入为计算依据。本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

若行权上一年度考核不合格，激励对象当年度股票期权的可行权额度不可行权，作废处理。

2、个人层面考核

激励对象个人绩效考核结果共有优秀、良好、合格、不合格四档。

激励对象只有在上一年度绩效考核结果为优秀、良好、合格时，才能全额行权当期激励股份。若激励对象上一年度绩效考核结果为不合格，则取消当期行权资格，其授予的当期期权由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授股票期权行权的前一会计年度。

2、考核次数

考核年度为 2023-2024 年的 2 个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果。

八、考核结果的应用

（一）考核结果等级分布

分数	90~100	76~90	60~75	<60
----	--------	-------	-------	-----

绩效等级	优秀	良好	合格	不合格
------	----	----	----	-----

（二）考核结果应用

本办法下的考核结果作为股票期权激励计划的行权依据。激励对象考核结果等级须在合格及以上为考核合格。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后颁布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后颁布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

瑞茂通供应链管理股份有限公司

2023 年 5 月 19 日