

# 关于高级管理人员 2025 年度薪酬确认及 2026 年度薪酬与考核方案

为落实上市公司治理监管要求，进一步健全高级管理人员激励约束机制，强化薪酬与经营业绩、履职成效刚性挂钩，充分激发高级管理人员干事创业活力，推动企业提质增效与高质量发展，现依据《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》等法律法规，以及《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度》等相关规定，结合公司实际情况，制定本方案。

## 一、2025 年度高级管理人员薪酬确认

公司高级管理人员薪酬遵循战略导向、业绩挂钩、激励与约束并重、合法合规原则，由基本薪酬、绩效薪酬等构成。薪酬水平与职责范围、市场薪酬水平、公司经营情况相匹配，确保薪酬分配公平、规范、透明。2025 年度高级管理人员具体薪酬发放情况如下：

单位：万元

姓名	性别	年龄	职务	任职状态	应付年薪	社会保险、住房公积金、商业补充医疗保险及雇主责任险的单位缴存部分	其他货币性收入	是否在公司关联方获取报酬
王仁刚	男	55	董事、总裁	现任	88.76	16.64	3.6	否
杜璟	女	50	董事会秘书	现任	80.18	12.38	3.6	否
谢国光	男	49	副总裁	现任	81.03	16.64	3.6	否

王欣	女	55	财务总监	现任	75.12	16.22	3.6	否
李立	男	64	副总裁兼财务总监	离任	1.81	0.13	0.1	否
合计	-	-	-	-	326.9	61.99	14.5	-

注1：2025年6月19日，公司2024年度股东会审议通过了《关于为董事、监事以及高级管理人员购买责任保险的议案》，公司购买中国平安财产保险股份有限公司发行的《A股上市公司、董监事及高管责任保险》，保险费用22.6万元（未计入报告期内董事和高级管理人员薪酬），保险期间为2025年9月16日至2026年9月15日。

注2：上述人员应付年薪为报告期内公司应付高级管理人员的基本薪酬、绩效薪酬等；社会保险、住房公积金、商业补充医疗保险及雇主责任险，为公司按照国家相关规定为相关人员缴纳的单位部分及为其投保的相关保险费用；其他货币性收入主要为交通补贴等。

注3：上述人员应付年薪及其他货币性收入均为税前金额，包含按国家税收及社会保障相关规定，依法代扣代缴个人所得税及个人应承担的社会保险、住房公积金等款项。

注4：合计数与各加数直接相加之和在尾数上有差异，为四舍五入所致。

## 二、2026年度高级管理人员薪酬与考核管理

### （一）总体原则

坚持效益优先、激励约束并重、合规从严管控，推动薪酬分配与经营效益深度联动。完善绩效考核与薪酬兑现机制，强化考核结果刚性应用，严格执行工资总额与经营业绩同向联动、按考核结果兑现，充分发挥薪酬考核的正向激励与反向约束作用。

### （二）薪酬管理

2026年高级管理人员继续实行年薪制，由基本薪酬、绩效薪酬等构成。

1. 基本薪酬：原则上占基本薪酬与绩效薪酬总额的40%，根据高级管理人员职责范围、市场薪酬水平、公司经营情况综合确定，按月平均发放。

2. 绩效薪酬：原则上占基本薪酬与绩效薪酬总额的 60%，公司确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价确定后支付。

### **（三）考核管理**

构建以经营效益、资产保值增值、合规风控、重点改革任务落地、战略目标达成为核心的综合绩效考核体系，实行量化评分、刚性核算、考核结果与薪酬直接挂钩。

### **三、其他事项**

1. 公司高级管理人员薪酬均为税前金额，相关税费及按规定需个人承担的社保等费用由公司统一代扣代缴。

2. 高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按实际履职时间及绩效考核评价结果核算薪酬。

3. 本方案由薪酬与考核委员会研究同意，经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

4. 本方案未尽事宜，依照国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度》执行；若本方案条款与上述法律、法规、规范性文件及公司制度存在不一致，按照后者相关规定执行。

供销大集集团股份有限公司

董 事 会

二〇二六年四月二十九日