

# 大亚圣象家居股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善大亚圣象家居股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动公司董事和高级管理人员的积极性和创造性，促进公司稳健经营和可持续发展，根据《上市公司治理准则》等有关法律、行政法规、规范性文件和《大亚圣象家居股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事会成员：包括独立董事、非独立董事；
- （二）高级管理人员：指公司总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书及其他《公司章程》中列入高级管理人员范围的人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则：薪酬与公司经营规模、经营业绩相挂钩，同时兼顾市场薪酬水平，保持公司薪资水平具有竞争力；
- （二）责、权、利统一原则：薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）激励与约束并重原则：薪酬与工作职责、工作目标完成情况挂钩，与考核、奖惩等激励机制挂钩；
- （四）长远发展原则：薪酬与公司可持续健康发展的目标相符。

### 第二章 管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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，向股东会说明，并予以充分披露。

公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特

别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

公司聘请的会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第五条 董事、高级管理人员的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。

公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第六条 公司人力资源部协助公司董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并具体实施。

### 第三章 薪酬的构成及标准

#### 第七条 董事薪酬

（一）独立董事实行津贴制度，独立董事以固定津贴形式领取报酬。除津贴外，独立董事不享受公司其他薪酬、社保或福利待遇等。独立董事的津贴标准由董事会制订方案，股东会审议通过后执行。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

（二）在公司担任高级管理人员或其他职务的非独立董事，根据其担任的高级管理人员或其他职务领取相应的薪酬，其薪酬标准按照其所担任的职务履行相应的审批决策程序后执行。未在公司担任除董事以外的其他职务的非独立董事不领取薪酬。

第八条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，其中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%。

（一）基本年薪：根据公司经营管理规模和高级管理人员岗位职级、从业经验、工作能力及所承担的责任、风险等因素综合确定，按月发放。

（二）绩效薪酬：以公司年度经营目标为基础，以绩效评价为重要依据，结合公司经营业绩和个人年度绩效考核等指标最终核定，按照绩效考核周期及考核结果发放。

（三）中长期激励收入：与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于限制性股票、股票期权、员工持股计划以及其他中长期专项奖金、激励等。

#### **第四章 薪酬的发放与管理**

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，薪酬涉及的个人所得税统一由公司代扣代缴。

第十条 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薪酬制度执行。独立董事津贴从股东会通过当日起计算，按年发放。

第十一条 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和津贴并予以发放。

第十二条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

#### **第五章 薪酬追索扣回**

第十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第十四条 公司董事、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部分追回。

第十五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、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。

#### **第六章 薪酬调整与其他激励事项**

第十六条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十七条 公司实行按岗定薪、薪随岗变、易岗易薪的调薪原则。公司董事、高级管理人员的薪酬调整按公司薪酬管理制度执行。

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 公司经营管理规模和盈利状况；

(二) 参考通胀水平, 以使薪酬的实际购买力不降低, 作为公司薪酬调整的参考依据;

(三) 公司发展战略或组织架构调整;

(四) 个人岗位调整或职务任免。

当上述因素发生重大变化时, 董事会薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案, 提交董事会或股东会审议通过后施行。

第十九条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时, 董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的, 公司应当披露原因。

## 第七章 附则

第二十条 本制度所称“不低于”含本数。

第二十一条 本制度未尽事宜, 依照国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定不一致的, 以有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效。

大亚圣象家居股份有限公司董事会

2026年3月27日