

# 大连圣亚旅游控股股份有限公司

## 高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范大连圣亚旅游控股股份有限公司（以下简称“公司”）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，有效调动高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《上市公司治理准则》等法律法规及《大连圣亚旅游控股股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度所称高级管理人员指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 高级管理人员的薪酬管理应遵循以下原则：

（一）战略导向原则：以提升核心竞争力、稳定团队、汇聚人才为目标，充分调动高级管理人员积极性，紧密结合个人利益与公司利益；

（二）岗位价值导向原则：薪酬应与岗位价值高低、承担责任大小相符，反映各岗位对公司整体价值的贡献；

（三）公开公正原则：薪酬管理制度、薪酬确定依据应当公开透明，确保薪酬管理的规范性和公信力；

（四）激励与约束并重原则，绩效薪酬发放应与绩效考核挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会。薪酬与考核委员会负责制定高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

**第五条** 高级管理人员的薪酬方案由董事会批准。薪酬与考核委员会就高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第六条** 薪酬与考核委员会负责制定、修改高级管理人员的考核标准并进行考核。

**第七条** 公司相关部门配合董事会与薪酬与考核委员会进行高级管理人

员薪酬方案与绩效考核的具体实施。

### 第三章 薪酬的构成与调整

**第八条** 公司高级管理人员实行年薪制，薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成。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。基本薪酬结合教育背景、工作经验、岗位价值与职责等因素确定。绩效薪酬根据绩效考核结果确定。

**第九条** 公司按照年度经审计母公司净利润（扣除非经常性损益）的一定比例设立总经理奖励基金，用于奖励在技术创新、管理创新、降本增效、业务拓展、安全生产等方面业绩突出的员工，包括中高级管理人员和骨干员工。高级管理人员的奖励经董事会批准后发放，高级管理人员以下员工的奖励由总经理根据经营状况、员工贡献等情况进行发放。

**第十条** 高级管理人员与子公司签订劳动合同的，按照其所任职的公司岗位职务或工作内容的相关薪酬制度、薪酬体系规定，领取薪酬。

**第十一条** 本制度所规定的高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等长效激励约束机制相关权益。

**第十二条** 公司可根据经营发展战略、经营效益情况、考核评价情况等，不定期地调整公司高级管理人员的薪酬标准，以提高其履职的积极性和创造性。

**第十三条** 公司高级管理人员的薪酬调整依据主要包括：

- (一) 公司经营状况与盈利状况；
- (二) 岗位、职责变动及履行岗位职责情况；
- (三) 公司组织结构调整；
- (四) 同行业薪酬水平变化；
- (五) 通胀水平。

**第十四条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或者惩罚，作为对在公司领取薪酬的高级管理人员的薪酬的补充。

### 第四章 薪酬的发放

**第十五条** 高级管理人员的基本薪酬按月发放；在公司领取薪酬的高级管理人员的绩效薪酬依据薪酬方案采取按月预发与按季结算相结合的方式，最终发放金额根据每个季度的考核结果确定。其中，以绩效薪酬总额为基准按一定比例计

算按月预发绩效薪酬，待考核结果确定后，按照扣除预发部分后的差额予以结算，多退少补，若绩效薪酬结算额低于预发额的，可从未发绩效薪酬中等额扣除。

与子公司签订劳动合同的高级管理人员的绩效薪酬，基于审慎原则按月预发，最终发放金额根据年度考核结果确定，多退少补。

**第十六条** 高级管理人员绩效薪酬的确定和支付以绩效评价为重要依据。薪酬与考核委员会负责对高级管理人员进行绩效评价。

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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第十七条** 公司高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照有关规定，代扣代缴个人所得税、社会保险及公积金费用、按照国家或公司规定应由个人承担的其他费用后，剩余部分发放给个人。

**第十八条** 公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、解聘等原因离任的，基本薪酬按其实际任期计算发放，绩效薪酬按其实际任期内考核结果计算发放。

## 第五章 薪酬的止付追索

**第十九条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第二十条** 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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

## 第六章 附则

**第二十一条** 本制度未尽事宜，按照有关法律法规、规章、规范性文件、上海证券交易所相关规则执行；本制度如与日后颁布的法律法规、规章、规范性文件、上海证券交易所相关规则相抵触时，按有关法律法规、规章、规范性文件、上海证券交易所相关规则执行。

**第二十二条** 本制度经董事会审议通过后生效。

大连圣亚旅游控股股份有限公司

2025年12月