

大商股份有限公司

关于高级管理人员薪酬与考核方案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

大商股份有限公司（以下简称“公司”）于2024年12月30日召开第十一届董事会第二十六次会议，审议通过了《关于修订公司高级管理人员薪酬与考核方案的议案》，现将具体情况公告如下：

为提高大商股份有限公司经营管理水平，促进公司效益增长，结合实际完善公司高级管理人员薪酬管理，建立有效的激励与约束机制，激发工作积极性与创造性，确保公司年度各项经营目标的实现，根据《公司章程》等相关规定，制定本方案。

一、适用范围

本方案适用对象为公司高级管理人员，是指《公司章程》规定的高级管理人员，包括总经理（首席执行官）、副总经理、财务负责人、董事会秘书等。

二、基本原则

以上管理人员薪酬与考核遵循以下原则：

- 1、坚持以岗位价值贡献为导向，激励与约束并重，权利与责任对等，利益与风险共担原则；
- 2、坚持短期激励与长期激励相结合，个人薪酬与公司利益相结合，确保主营业务持续增长，促进公司稳定发展；
- 3、坚持以“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，薪随岗动”的薪酬与绩效挂钩原则；
- 4、坚持先考核、后兑现、公平公正原则；
- 5、坚持职务待遇与职位工作需要相对应原则。

三、组织机构

公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下负责董事及高级管理人员薪酬与考核方案的拟订、监督与实施，主要工作为：

- 1、制定公司高级管理人员的薪酬标准与方案；
- 2、根据公司经营业绩高管人员的履职情况进行年度考评；
- 3、对薪酬与考核方案执行情况进行监督。

四、薪酬构成、考核发放与调整

（一）薪酬构成

年度薪酬实行年薪制，为税前值。

- 1、年度薪酬=年薪基准+特别绩效奖励
- 2、年薪基准=基本年薪+绩效年薪

基本年薪、绩效年薪与绩效考核挂钩，特别绩效奖励适用于超额完成目标净利润或取得显著管理绩效等情况。

（二）薪酬计算

1、基本年薪

基本年薪即为预支工资，按月发放，与月份业绩考核挂钩。

月份薪酬=基本年薪/12×月份绩效考核系数

2、绩效年薪

绩效年薪=年薪基准×年度绩效考核系数-已发放基本年薪

绩效年薪与全年定量指标考核、定性评价考核等薪酬绩效考核挂钩。

3、特别绩效奖励

当公司年度净利润超过目标利润或取得重大管理创新、科技创新、投资取得显著成效、公司获得政府、行业等特别嘉奖的情况下，可获得一定的特别绩效奖励。

（三）薪酬考核与发放

1、年薪基准

年薪基准是履行岗位职责所领取的薪酬，由基本年薪和绩效年薪组成。

根据岗位职责不同，高级管理人员年薪基准分不同档级，按全年业绩考核挂钩发放。

2、特别绩效奖励

根据贡献程度领取相应的奖励，奖励方案由董事会薪酬与考核委员会制定，经公司董事会批准后实施。

（四）薪酬调整

董事会薪酬与考核委员会可以对高级管理人员的年薪标准提出调整建议，经董事会审议通过后生效。

五、约束机制

高级管理人员在任职期间发生下列情形之一，公司可以减少或不予发放奖励薪酬或津贴：

- 1、被上海证券交易所公开谴责或认定为不适当人选的；
- 2、因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- 3、严重损害公司利益的；
- 4、因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；
- 5、公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

六、其他

1、本方案未尽事宜，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

2、本方案由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，经董事会审议批准后生效。

3、本方案由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

特此公告。

大商股份有限公司董事会

2024年12月31日