

仙乐健康股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司高级管理人员的薪酬管理，健全科学有效的激励和约束机制，充分调动其工作积极性和创造性，提高公司经营效益和管理水平，确保公司战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、中国证监会监管规则以及《仙乐健康科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合本公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司法》和《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 高级管理人员薪酬的确定和管理应遵循以下原则：

- （一）薪酬水平与市场价值规律相符，与公司经营效益及工作目标挂钩；
- （二）权利义务对等，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）激励与约束并重、奖罚对等、绩效优先、兼顾公平；
- （四）薪酬与公司战略发展相结合，促进公司长期、可持续发展。

第四条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第二章 薪酬管理机构

第五条 薪酬与考核委员会是本制度实施的管理机构，在公司董事会授权下负责确定及调整具体薪酬方案、考核标准、发放安排等事项，对公司高级管理人员进行考核，薪酬与考核委员会对董事会负责。

公司董事会办公室、人力资源部门、财务部门及公司其他部门在薪酬与考核委员会的指导下，依据本制度开展具体实施工作。

第六条 薪酬与考核委员会的主要职责权限：

（一）根据行业薪酬状况及高级管理人员的分工，确定具体薪酬标准和绩效薪酬方案；

（二）设定高级管理人员的年度绩效目标及考核标准，进行年度考核及审定；

（三）对公司薪酬政策与方案的执行情况进行监督；

（四）执行董事会授权的与薪酬管理相关的其他事务。

第三章 薪酬的构成

第七条 公司对高级管理人员的薪酬实行契约化管理，高级管理人员的薪酬由基本年薪和绩效年薪组成，其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的百分之五十。基于公司实际情况，经薪酬与考核委员会同意，公司可以调整高级管理人员基本年薪和绩效年薪之间的比例。一人兼任多个高级管理岗位的，按薪酬较高的岗位领取薪酬。

（一）基本年薪：公司人力资源部门根据高级管理人员所任职位的职责，综合考虑市场薪酬水平等因素，拟定高级管理人员基本年薪额度，经薪酬与考核委员会审议通过后执行。

（二）绩效年薪：公司人力资源部门根据公司当年经营目标拟定高级管理人员的年度绩效方案，经薪酬与考核委员会审议通过后执行。

高级管理人员的绩效年薪的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。高级管理人员一定比例的绩效年薪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。

第四章 薪酬的管理与发放

第八条 公司高级管理人员，其基本年薪按月发放，其绩效年薪根据公司规定按照考核周期发放。

考核周期结束后，薪酬与考核委员会组织对高级管理人员的个人绩效实现情况进行考核，并确定高级管理人员的绩效年薪发放额度。

第九条 公司高级管理人员的薪酬均为税前收入，公司需按照国家相关规定依法代扣代缴个人所得税。

第十条 公司每年可根据同行业薪酬增长水平、通胀水平、公司盈利状况、职责变化情况、组织架构或岗位变化等因素，调整公司各高级管理人员的薪酬标准，但调整幅度超过该高级管理人员上年度基本年薪和绩效年薪之和的20%的，相关调整方案应提请薪酬与考核委员会审议通过后方可实施。

第十一条 薪酬与考核委员会可拟定有利于激励公司高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第十二条 公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十三条 若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。若公司亏损，应当在高级管理人员薪酬审议各环节特别说明高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十四条 会计师事务所在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。

第五章 薪酬约束

第十五条 公司高级管理人员出现以下情况中的任何一种，则不予发放薪酬待遇：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （三）违反国家有关法律、行政法规或《公司章程》的规定，给公司造成重大经济损失的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 若公司因错报情况对财务报告进行追溯重述，对高级管理人员绩效薪酬应进行重新考核并相应追回超额发放部分。

公司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

第十七条 本制度中未能详尽阐述的事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。若存在任何冲突或不一致之处，将严格按照有关法律、行政法规、部门规章、其他规范性文件及《公司章程》的明确规定为最终准则，确保公司运营管理的合规性与合法性。

第十八条 本制度依据公司的发展战略、制度建设和经营环境等因素持续进行完善，以确保本管理制度的适应性和有效性，具体修改由董事会视具体情况而定。

第十九条 本制度的解释权和修改权归属于董事会，自董事会审议通过后生效实施。

仙乐健康科技股份有限公司

二〇二五年十二月