

莱绅通灵珠宝股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬制度

第一条 为进一步完善莱绅通灵珠宝股份有限公司（以下简称公司）薪酬管理体系，明确薪酬管理原则，规范董事、高级管理人员薪酬管理，根据《公司法》《上市公司治理准则》《公司章程》等规定，特制定本制度。

第二条 公司综合业务规划、整体人工费用预算、门店数量、历史人工、行业费用率等因素，编制年度人工预算总额，并结合“组织五定”修订、人效达成及预算使用情况进行过程管理。

第三条 公司结合人效及利润达成情况、市场行业水平、绩效成果、人才发展等，形成科学的体系化调薪机制，保障公司人才体系健康发展。

第四条 公司董事包括执行董事和非执行董事，其中非执行董事包括独立董事、外部董事、职工董事和非独立非执行董事。董事长在公司执行公司事务的，为执行董事；董事长未在公司执行公司事务的，为非独立非执行董事。

第五条 公司高级管理人员包括总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书。

第六条 独立董事、外部董事和非独立非执行董事领取津贴。

第七条 执行董事、职工董事和高级管理人员的薪酬应当与市场发展、公司经营业绩、个人业绩、公司可持续发展相匹配。

第八条 执行董事、职工董事和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组成，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%。

第九条 在公司执行公司事务的董事长领取薪酬。其他执行董事和职工董事同时担任公司高级管理人员或其他职务的，其薪酬按照其担任的职务领取薪酬，董事职务不另行领取薪酬和津贴。

第十条 执行董事、职工董事和高级管理人员的基本薪酬为月度基础工资，绩效薪酬主要包括绩效工资、年度绩效奖金（年度利润增量奖金池）等形式，中长期激励收入主要包括股权激励和员工持股等。

第十一条 在公司执行公司事务的董事长和高级管理人员的基本薪酬为月基础工资，带宽如下表：

| 岗位 | 下限（元） | 上限（元） |
|-------|---------|---------|
| 董事长 | 100,000 | 300,000 |
| 总裁 | 150,000 | 300,000 |
| 副总裁 | 60,000 | 120,000 |
| 财务负责人 | 35,000 | 80,000 |
| 董事会秘书 | 35,000 | 80,000 |

职工董事的月基础工资根据公司薪酬制度和其担任的具体职务决定。

第十二条 内部董事和高级管理人员的绩效工资和年度绩效奖金应当与公司业绩和个人业绩联动，其确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司业绩包括净利润、营业收入、毛利等经审计的财务数据或指标作为评价依据；个人业绩应当以个人所分管工作的质量和效果作为评价依据。

第十三条 年度绩效奖金即年度利润增量奖金池，以年度净利润增量为基础，按“净利润同比增量部分”（同期利润若小于0，按0计算）的20%以内，设置增量奖金池，用于激励公司执行董事、高级管理人员及核心骨干员工。

第十四条 股权激励和员工持股的具体方案由董事会、股东会审批确定。

第十五条 董事会薪酬与考核委员会应当每年度拟定董事、高级管理人员薪酬方案。其中董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露；高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第十六条 董事和高级管理人员的薪酬由董事会薪酬与考核委员会负责评价。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。公司发生亏损时，董事、高级管理人员的薪酬变化不符合业绩联动要求的，应当说明合理性并进行披露；公司业绩下滑时，董事、高级管理人员的平均绩效薪酬未相应下降的，应当说明合理性并进行披露。

第十七条 董事、高级管理人员的绩效薪酬，不低于10%的部分于年度报告披露后和绩效评价后支付。

第十八条 公司应当对董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入建立支付追索机制。因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当对董事、高级管理人员的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。其中，绩效薪酬的具体止付追索方案由董事会薪酬与考核

委员会拟定，提交董事会或股东会批准；中长期激励收入应当在股权激励计划、员工持股计划方案中明确具体的支付追索内容。

第十九条 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。

第二十条 公司提前解除董事、高级管理人员涉及任职补偿的，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。

第二十一条 本制度由董事会负责解释，股东会审议通过后追溯至2026年1月1日起生效。